



■ Betriebsratswahlen 2014 Wahlvorstandsschulungen	1
■ KandidatInnentreffen	2
■ Neuer Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	3
■ Einsatz von LeiharbeiterInnen	5
■ Berufskraftfahrer- Qualifizierungsgesetz	6

Betriebsratswahlen 2014: Wahlvorbereitung beginnt jetzt

Betriebsratsarbeit ist Engagement und Kompetenz für gute und sichere Arbeit, für die Sicherung von Mindeststandards und attraktiven Arbeitsbedingungen.

Betriebsratsarbeit bedeutet Mitdenken, Mitbestimmen und Mitmachen.

Betriebsratsarbeit steht für Gegenmacht zu den Kapitalinteressen und das Stück Demokratie im Betrieb, welches sich die abhängig Beschäftigten über Jahrzehnten erkämpft haben.

Mit der Wahl von Betriebsräten sind sicher nicht alle betrieblichen Probleme gelöst, aber nur mit Betriebsräten haben die Beschäftigten die Chance ihre Interessen konsequent und nachhaltig zu verfolgen. Die Beschäftigten brauchen selbstbewusste, aktive und streitbare Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten.

Der Betriebsrat organisiert die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb.

ver.di berät und unterstützt die Betriebsräte bei der Arbeit.

Vom 1. März bis 31. Mai 2014 finden die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Jetzt gilt es mit den Vorbereitungen zur Wahl zu beginnen.

Wahlvorstandsschulung - normales Wahlverfahren für Betriebe ab 51 (bzw. ab 101) Beschäftigte		
Datum	Ort	Seminar-Nr
22.11.13	Hamm	1411-1311221
25.11.13	Dortmund	1414-1311251
26.11.13	Bonn	1431-1311261
28.11.13	Wuppertal	1425-1311281
03.12.13	Bochum	1400-1312031
04.12.13	Köln	1430-1312041
05.12.13	Münster	1406-1312051
12.12.13	Aachen	1432-1312121
16.12.13	Hagen	1422-1312161
17.12.13	Hagen	1422-1312171
13.01.14	Hagen	1422-1401131
14.01.14	Düsseldorf	1425-1401141
15.01.14	Münster	1406-1401151
16.01.14	Bielefeld	1405-1401161
20.01.14	Gelsenkirchen	1413-1401201
21.01.14	Dortmund	1414-1401211
22.01.14	Siegen	1429-1401221
23.01.14	Köln	1430-1401231
27.01.14	Hamm	1411-1401271
29.01.14	Bielefeld	1405-1401291
30.01.14	Mönchengladbach	1410-1401301
04.02.14	Bielefeld	1405-1402041
05.02.14	Düsseldorf	1425-1402051
11.02.14	Dortmund	1414-1402111
13.02.14	Bonn	1431-1402131
13.02.14	Hagen	1422-1402131
17.02.14	Essen-Kray	1418-1402171
18.02.14	Essen-Kray	1418-1402181
20.02.14	Düsseldorf	1425-1402201
25.02.14	Aachen	1432-1402251
10.03.14	Hamm	1411-1403101
12.03.14	Köln	1430-1403121
24.03.14	Hagen (Westfalen)	1422-1403241
10.04.14	Hamm	1411-1404101
Wahlvorstandsschulung- vereinfachtes Wahlverfahren für Betriebe bis 50 (bzw. bis 100) Beschäftigte		
14.01.14	Hagen	1422-1401141
28.01.14	Hamm	1411-1401281
12.02.14	Münster	1406-1402121
13.02.14	Mönchengladbach	1410-1402131
14.02.14	Hagen	1422-1402141
19.02.14	Essen-Kray	1418-1402191
24.02.14	Siegen	1429-1402241
28.02.14	Bielefeld-Sennestadt	1405-1402281
10.03.14	Dortmund	1414-1403101
11.03.14	Hamm	1411-1403111
25.03.14	Hagen (Westfalen)	1422-1403251
11.04.14	Hamm	1411-1404111

Anmeldungen zu den Wahlvorstandsschulungen bitte an ver.di@bub.de

Zitat Betriebsverfassungsgesetz

§ 1 Errichtung von Betriebsräten
(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

§ 8 Wählbarkeit
(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmontatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

Kündigungsschutzgesetz

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung
(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.



Die zehn wichtigsten Argumente, einen Betriebsrat zu wählen

Auf Rechte nicht verzichten

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb. Auf einen Betriebsrat zu verzichten, heißt auf die wichtigsten Rechte als Arbeitnehmer/-in zu verzichten.

Die Beschäftigten sind informierter

Der Betriebsrat muss Einblick in seine Arbeit geben. Er muss mindestens viermal im Jahr über seine Arbeit berichten und sich der Diskussion der Belegschaft stellen. Durch eine transparente Arbeit und eine aktive Kommunikation des Betriebsrats gewinnen die Beschäftigten.

„Gute Arbeit“ ermöglichen

Bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Er kann sich damit auch im Streitfall für die Wünsche und Interessen einzelner Beschäftigter einsetzen.

Lohn oder Gehalt prüfen

Wer weiß schon als Einzelne/-r, ob die Eingruppierung in den Tarifvertrag oder in das Gehaltsgefüge im Betrieb stimmt? Der Betriebsrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht und überwacht zum Beispiel die korrekte Handhabung von Tarifverträgen.

Beschäftigung sichern

Der Betriebsrat kann Maßnahmen initiieren, die langfristig die Arbeitsplätze im Betrieb sichern und fördern. Dazu gehören Alternativen z.B. bei Ausgliederung von Arbeit oder Vergabe an andere Unternehmen. Diese Möglichkeit, die Unternehmens-Strategie zu beeinflussen, hat nur der Betriebsrat.

Mehr Chancen durch Weiterbildung

Der Betriebsrat kann verlangen, dass ein Qualifizierungsbedarf ermittelt wird und kann Vorschläge zu innerbetrieblichen Angeboten der Weiterbildung machen. Er kann mit diesen Maßnahmen wesentlich die Zukunftsperspektiven von Beschäftigten verbessern.

Beruf + Familie vereinbaren

Der Betriebsrat kann Vorschläge machen, wie z.B. durch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren sind. Er kann damit entscheidend die Situation für Mütter und Väter im Betrieb verbessern.

Weniger Willkür bei Kündigungen

Vor jeder Kündigung muss der Betriebsrat angehört werden. Eine Kündigung ist sonst rechtsunwirksam. Wer will darauf als Arbeitnehmer/-in verzichten?

Die Krise erfolgreich meistern: Bei Betriebsänderung mitreden

Gerade in Krisenzeiten kommt es häufig zu Betriebsänderungen. Für Beschäftigte hat das oft weitreichende Folgen. Der Betriebsrat kann hier aktiv mitgestalten und einen Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen verlangen und aushandeln. Diese Chance haben nur die gewählten Interessenvertreter/-innen.

Personalabbau abmildern

Wenn Personalreduzierungen unvermeidbar sind, kann der Betriebsrat unter bestimmten Umständen sogar einen Sozialplan erzwingen. Das können Einzelne nicht.

Quelle: www.verdi-bub.de

Betriebsratswahlen 2014

Einladung zum Kandidaten/Kandidatinnen-Treffen
NRW am 19. Januar 2014
in der ver.di-Landesleitung, Karlstraße 123,
40210 Düsseldorf



- Ihr kommt aus Betrieben des Einzelhandels oder des Groß- und Außenhandels NRW
- Ihr kandidiert als ver.di-Mitglieder gemeinsam bei den Betriebsratswahlen
- Ihr wollt Euch als gemeinsame Liste oder als KandidatInnen präsentieren
- Ihr wollt Euch mit anderen ver.di Kandidatinnen zur BR-Wahl austauschen
- Ihr wollt Euch einen Überblick über Materialien und Angebote rund um die Betriebsratswahlen 2014 verschaffen.
- Ihr wollt professionell gemachte Fotos von Euch als Gruppe oder als Einzelperson für Eure Wahlflyer
- Ihr habt rechtliche Fragen rund um die Betriebsratswahlen
- Ihr sucht nach Ideen dafür, wie der Wahlkampf organisiert und gewonnen werden kann

... dann seid Ihr genau richtig auf dem „ver.di-KandidatInnen-Treffen“ des Fachbereiches Handel am Sonntag, den 19. Januar 2014 in der Zeit von 12.00 - 16.00 Uhr.

ver.di Landesleitung NRW, Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf, Sitzungsräume Erdgeschoss

Damit wir planen können, meldet Euch bis zum 12. Jan. 2014 per Fax unter 0211 / 61824-475 oder per eMail unter fb12.nrw@verdi.de an und teilt uns mit, mit wie vielen Kolleginnen und Kollegen ihr anreisen werdet.

Wir freuen uns auf Euren Besuch!

Die ver.di Landesfachbereichsleitung Handel NRW

Technische Hinweise: Die Veranstaltung ist kostenlos, ein kleiner Imbiss wird gereicht. Eine Anmeldebestätigung erfolgt nicht. Für ver.di-Mitglieder werden gemäß der ver.di-Reisekostenrichtlinie die Reisekosten in Höhe der Fahrkarte (2. Klasse) der Deutschen Bundesbahn erstattet. Es gibt keinen Anspruch auf Freistellung nach BetrVG.

Wir empfehlen die Anreise mit ÖPNV. Die ver.di-Landesbezirksleitung befindet sich in unmittelbarer Nähe zum Düsseldorfer Hauptbahnhof, Ausgang Konrad-Adenauer-Platz, direkt rechte Hand Worringer Straße ca. 300 m bis zur Ecke Kurfürstenstraße, diese links rein bis zur Ecke Karlstraße. Kostenpflichtige Parkplätze stehen in dem direkt gegenüber der ver.di-Landesbezirksleitung liegenden Parkhaus der Post (Einfahrt P Ufa Kino) zur Verfügung.



Weitersagen! Betriebsratswahl.

Neuer Ausbildungsberuf:

Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement

Das Neuordnungsverfahren für die „Büroberufe“ ist abgeschlossen. Ab dem 1.8.2014 wird nach dem neuen Berufsbild „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“ ausgebildet.

Dieser Ausbildungsberuf löst dann die bisherigen Ausbildungsgänge für „Bürokaufleute“, „Kaufleuten für Bürokommunikation“ und „Fachangestellte für Bürokommunikation“ ab.

Die Ausbildungsordnung und der Rahmenlehrplan für den neuen Ausbildungsberuf sind abgestimmt. Voraussichtlich noch im November wird das neue Berufsbild im Bundesgesetzblatt verkündet und damit rechtsverbindlich.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) entwickelt gegenwärtig eine Umsetzungshilfe, die Anfang 2014 zur Verfügung stehen wird. Der Rahmenlehrplan muss noch von der Kultusministerkonferenz (KMK) beschlossen werden und wird danach auf www.kmk.org veröffentlicht werden. Der neue Beruf ist prozessorientiert aufgebaut und gliedert sich in Büroprozesse, Geschäftsprozesse und 10 Wahlqualifikationen. Es müssen zwei Wahlqualifikationen in jeweils 5 Monaten absolviert werden, eine weitere kann als Zusatzqualifikation gewählt werden.

Das Ausbildungsberufsbild:

A. Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Büroprozesse

- Informationsmanagement
- Informationsverarbeitung
- Bürowirtschaftliche Abläufe
- Koordinations- und Organisationsaufgaben



Foto: BIBB/ES

Geschäftsprozesse

- Kundenbeziehungsprozesse
- Auftragssteuerung und Nachbearbeitung
- Beschaffung von Material und externen Dienstleistungen
- Personalbezogene Aufgaben
- Kaufmännische Steuerung

B. Wahlqualifikationen

(Auswahl: 2 aus 10, Dauer: je 5 Monate, im Ausbildungsvertrag festzuhalten, Änderung der WQ durch Vertragsänderung möglich)

- Auftragssteuerung und -koordination (Auftragsinitiierung, -abwicklung, -abschluss und -nachbereitung)
- Kaufmännische Steuerung und Kontrolle (Finanzbuchhaltung, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling)
- Kaufmännische Abläufe in KMU (Laufende Buchführung, Entgeltabrechnung, betriebliche Kalku-

lation, betriebliche Auswertungen)

- Einkauf und Logistik (Bedarfsermittlung, Operativer Einkaufsprozess, Strategischer Einkaufsprozess, Lagerwirtschaft)
- Marketing und Vertrieb (Marketingaktivitäten, Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen, Kundenbindung und Kundenbetreuung)
- Personalwirtschaft (Personalsachbearbeitung, Personalbeschaffung und –entwicklung)
- Assistenz und Sekretariat (Sekretariatsführung, Terminkoordination und Korrespondenzbearbeitung, Organisation von Reisen und Veranstaltungen)
- Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement (Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsmanagement)
- Öffentliche Finanzwirtschaft (Finanzwesen, Kassenwesen)

- Verwaltung und Recht (Kunden- und Bürgerorientierung, Rechtsanwendung, Verwaltungshandeln)

C. Integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

- Ausbildungsbetrieb (Stellung, Rechtsform und Organisationsstruktur, Produkt- und Dienstleistungsangebot, Berufsbildung, Arbeits-, sozial-, mitbestimmungsrechtliche und tarif- oder beamtenrechtliche Vorschriften, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Umweltschutz, wirtschaftliches und nachhaltiges Denken und Handeln)
- Arbeitsorganisation (Arbeits- und Selbstorganisation, Organisationsmittel, Arbeitsplatzergonomie, Datenschutz und -sicherheit, qualitätsorientiertes Handeln in Prozessen)
- Information, Kommunikation, Kooperation (Informationsbeschaffung und Umgang mit Informationen, Kommunikation, Kooperation und Teamarbeit, Anwenden einer Fremdsprache bei Fachaufgaben)

Es gibt eine neue Form der Prüfung die sogenannte „gestreckte Abschlussprüfung“.

Da es im kaufmännischen Bereich noch

keine evaluierten Ausbildungsordnungen mit gestreckter Abschlussprüfung gibt, wird auch die gestreckte Abschlussprüfung der Kaufleute für Büromanagement zunächst bis 2020 als Erprobungsverordnung erlassen. Mit dem Teil I der Prüfung werden künftig 25 % der Gesamtprüfung bereits nach 18 Monaten Ausbildung abgelegt werden. Die Prüfung für die Wahlqualifikation erfolgt als fallbezogenes Fachgespräch. Die Grundlage für das Fachgespräch kann optional gewählt werden. Die erste Variante ist eine im Betrieb vom Prüfling durchgeführte Fachaufgabe, die dem Prüfungsausschuss in Form eines Reportes im Vorfeld zur Kenntnis gegeben wird und die zur Grundlage des Fachgesprächs wird. Sollte es Betriebe geben, in denen es nicht möglich ist, eine solche Fachaufgabe zu finden, kann auf die zweite Variante ausgewichen werden, in der der Prüfungsausschuss eine Fachaufgabe stellt, die dann Gegenstand des Fachgesprächs wird.

Der neue Ausbildungsberuf erfordert in der betrieblichen Umsetzung eine gute Information und Diskussion mit all denen, die in den Betrieben und Verwaltungen mit der Ausbildung in diesem Beruf befasst sind. Deshalb bietet das DGB-Bildungswerk - **am 25. November in Düsseldorf, Friedrich-Ebert-Straße 34-38, 40210 Düsseldorf, Saal 4** - eine Informationsveranstaltung **„Aus Drei mach Eins“ Der neue**

Beruf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“ zur Neuordnung der Büroberufe an.

Programmablauf der Veranstaltung

- 11:00 Uhr Begrüßung
 - 11:20 Uhr Neuordnung der Büroberufe
Wie Entstand der Beruf?
 - 12:20 Uhr Imbiss
 - 13:00 Uhr Was ist neu am neuen Beruf?
Struktur, Inhalte und Prüfung
 - 15:00 Uhr Abschluss
- Bei den Referentinnen und Referenten handelt es sich um die gewerkschaftlichen Sachverständigen, die am Neuordnungsverfahren des Ausbildungsberufs beteiligt waren.

Teilnahmekosten:

Die Teilnahmekosten der Tagesveranstaltung betragen für Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen und von Betriebs- und Personalräten 90,- Euro. Für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrerinnen und Lehrer die Mitglied einer DGB-Gewerkschaft sind, übernimmt die Kosten die jeweilige Gewerkschaft.

Anmeldung :

DGB Bildungswerk BUND e.V., Forum politische Bildung, Am Homberg 44-50, 45529 Hattingen. Oder Anmeldung per E-Mail bildungsurlaub@dgb-bildungswerk.de

Weitere Informationen und das Anmeldeformular über <http://www.forum-politische-bildung.de/forum/veranstaltungen>.



Wir buchen das.

Wir ver.dienen das!



Wir ordern das.

Wir ver.dienen das!



Wir planen das.

Wir ver.dienen das!

Einsatz von Leiharbeitnehmern Bundesarbeitsgericht und Tarifvertragsparteien schränken Missbrauch ein

Einsatz von Leiharbeitnehmern - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

„Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.

Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebs vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers ua. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Verweigert ein Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung beantragen. In diesem Verfahren wird geprüft, ob die Zustimmungsverweigerung berechtigt ist. Maßgeblich hierfür ist die zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Rechtslage. Ein Gesetz iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist auch § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG in der seit dem 1. Dezember 2011 geltenden Fassung. Danach erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorübergehend“. Die Bestimmung enthält nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersagt die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Sie dient zum einen dem Schutz der Leiharbeitnehmer. Zum andern soll sie auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebs in eine Stammebelegschaft und eine entlehene Belegschaft verhindern...“

BAG-Beschluss vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 91/11 -

Das BAG stellt mit diesem Urteil klar, dass § 1 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes: - „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend“ - auch die dauerhafte Aufspaltung des Entleiherbetriebs in eine Stammebelegschaft und eine entlehene Belegschaft verhindert werden soll. Ob ein Leiharbeitnehmer „vorübergehend“ eingestellt wird, richtet sich dann nicht nur nach der Dauer der Beschäftigung, sondern auch danach, ob auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz immer nur Leiharbeitnehmer eingestellt werden. Auch dann erfolgt die Arbeitnehmerüberlassung nicht nur „vorübergehend“.



Tarifabschluss in der Zeitarbeit erschwert Streikbrecherarbeit

Am 17.09.2013 wurde nach langwierigen und kontroversen Verhandlungen mit den beiden Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit, BAP und IGZ, ein Ergebnis erreicht.

- Die Entgelte steigen im Westen in drei Stufen um 3,8 % zum 1. Januar 2014, zum 1. Januar 2015 um 3,5 % und zum 1. Juni 2016 um 2,3 %.
- Die Stundenentgelte in der unteren Entgeltgruppe erhöhen sich damit wie folgt:
8,50 € ab 01.01.2014
8,80 € ab 01.04.2015
9,00 € ab 01.06.2016

Im Entgeltrahmen-TV sind zwei wichtige Verbesserungen umgesetzt worden:

1. Die Definition der untersten Entgeltgruppen wurde so verändert, dass nunmehr nur noch eine betriebliche Einweisung für die Eingruppierung in die EG 1 erforderlich ist und keine Anlernzeit. In die Entgeltgruppe 2 werden nun Beschäftigte eingruppiert, für die eine Anlernzeit erforderlich ist oder für die fachbezogene Berufserfahrungen oder fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation erforderlich sind. Dies bedeutet, dass mehr ZeitarbeitnehmerInnen in die EG 2 eingruppiert werden müssen und die Regeleingruppierung für Helfer nicht mehr automatisch die EG 1 sein kann.
2. Die Bestimmungen der Entgeltgruppe 3 werden um eine Bestimmung ergänzt, nach der ArbeitnehmerInnen in der Entgeltgruppe 3 nach einer Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb von mehr als einem Jahr in die nächsthöhere Gruppe 4 eingruppiert werden.

Im Manteltarifvertrag wurde eine Reihe von Verbesserungen bei den Zeitkonten vereinbart. Hier ging es im Wesentlichen darum, die Missbrauchsanfälligkeit deutlich zu reduzieren und die Möglichkeiten für Auszahlung von erarbeitetem Entgelt deutlich zu erleichtern.

Streikklausel

Die bereits in den alten Tarifverträgen bestehende Streikbrecherklausel wurde verändert. **„Mitarbeiter werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme im Betrieb eingesetzt wurden“ (...).**

Die Geltung der Klausel auch für die vor dem Arbeitskampf bereits beschäftigten LeiharbeiterInnen wurde bisher von der Arbeitgeberseite stets bestritten.

Die Neuregelung stellt eine deutliche Verbesserung dar. Selbstverständlich ist klar, dass damit der Streikbruch von Firmen der Leiharbeit, der vielfach von den Entleihbetrieben gefordert wird, nicht automatisch unterbunden ist. Die Verhandlungsgemeinschaft hat damit aber ein weiteres Stück Klarheit hergestellt.

Das Verhandlungsergebnis ist kein Ersatz für die Gleichstellung der Leiharbeitsbeschäftigten mit den Stammebelegschaften. Dies ist auf dem Tarifverhandlungswege nicht erreichbar. Der Gesetzgeber ist nach wie vor gefordert, den Equal-Pay-Grundsatz zu verwirklichen und die Bedingungen in der Arbeitnehmerüberlassung wieder stärker zu regulieren. Das Verhandlungsergebnis stellt aber eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen der Zeitarbeit dar und schafft Rechtssicherheit. Auch in diesem organisationspolitisch schwer zu erschließenden Wirtschaftsbereich gilt, dass das Verhandlungsergebnis das bestehende Kräfteverhältnis zwischen den Verhandlungsparteien widerspiegelt.

Es gilt nun, dass wir diese tarifliche Klarstellung bei den Leiharbeitsunternehmen die im Handel tätig sind, auch durchsetzen.



Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 71353

Zur Erinnerung: Berufskraftfahrer- Qualifizierungsgesetz Frist für erste Weiterbildungsreihe endet 2014

2009 war das Berufskraftfahrer-Qualifizierungsgesetz (BKrFQG) in Kraft getreten. Dieses Gesetz schreibt den Nachweis einer Grundqualifikation sowie eine jeweils in einem 5-jährigen Rhythmus zu absolvierende Weiterbildung für Fahrerinnen und Fahrer vor. Für alle FahrerInnen, deren Fahrerlaubnis (C1 / C1E / C / CE) vor dem 10.9.2009 erteilt wurde, galt bei der Einführung ein Bestandsschutz. Sie mussten keine weiteren Grundqualifikationen nachweisen. Aber für alle KraftfahrerInnen im gewerblichen Güterverkehr wurde die Weiterbildung verpflichtend. Sie müssen alle 5 Jahre eine Weiterbildung von 35 Stunden absolvieren und nachweisen. Eine Prüfung ist dabei nicht vorgesehen. Die Weiterbildung muss durch eine anerkannte Weiterbildungsstätte erfolgen.

Bildungsinhalte sind:

- Fahr- und Spartraining
- Fahrdynamik und Assistenzsystem
- Recht und Soziales
- Gesund und Sicher
- Ladung und Logistik

Achtung: Die von der Grundqualifikation befreiten FahrerInnen müssen die erste Weiterbildungsreihe bis spätestens 9.9.2014 absolviert haben.

Sie sind verpflichtet, die Schulungsnachweise (Teilnahmebestätigungen an den einzelnen Modulen) aufzubewahren. Der Fahrerquali-



Wir fahren das.

Wir verdienen das!

fikationsnachweis erfolgt durch Eintragung einer Schlüsselzahl (95) im Scheckkartenführerschein. Gültigkeitsdauer: 5 Jahre.

Wer den Nachweis zukünftig nicht mitführt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit Bußgeldern geahndet wird.

Leider hat der Gesetzgeber 2009 die Unternehmen nicht per Gesetz verpflichtet, die betroffenen FahrerInnen für die Teilnahme an der Weiterbildung von der Arbeit bezahlt frei zu stellen und die Lehrgangskosten zu übernehmen.

Wo noch nicht geschehen muss es unser Ziel bleiben, die berufliche Weiterbildung der FahrerInnen so zu regeln, dass sie ohne eigene zeitliche und finanzielle Belastung erfolgt. Hier sind die Unternehmen in der Pflicht. Schließlich werden für andere Beschäftigtengruppen beruflich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen auch vom Arbeitgeber bezahlt.

**Alle Jahre wieder:
Tarifliche Sonderzahlung**
im Groß- und Außenhandel
NRW 433,92 €.
Auszubildende 216,96 €.
Erstmaliger Anspruch
auf Sonderzahlung
nach 6 Monaten
Betriebszugehörigkeit am
1.12. des Auszahlungsjahres.

**Arbeiten am
24. und 31. Dezember**
Auszug aus dem Mantel-
tarifvertrag § 2 Arbeitszeit (1)
letzter Absatz.
„Am 24. und 31. Dezember
endet die Arbeitszeit um
12.00 Uhr. Die dadurch
ausfallende Arbeitszeit
wird mit je einem halben
Urlaubstag auf den
Jahresurlaub angerechnet.
Alternativ kann Vor- und
Nacharbeit vereinbart
werden. Dem Arbeitnehmer
steht das Wahlrecht zu.“

ver.di-Betriebsräte die den
„Ratschlag“ zukünftig per E-
Mail erhalten möchten, können
ihn unter fb12.nrw@verdi.de be-
stellen. Stichwort: „Ratschlag-
BR-Verteiler“.
Bitte für den Abgleich mit unse-
rer postalischen Versandliste die
vollständige Firmenanschrift an-
geben.

Impressum:

ver.di-Landesbezirk NRW,
Fachbereich Handel
Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf
Redaktion: Folkert Küpers
Cartoon: Reinhard Alff
Fotos: Dietrich Hackenberg, ver.di b+b
BIBB/ES

Produktion:

Setzkasten GmbH, Düsseldorf,
40489 Düsseldorf