

## Schnell auf 12 Euro

**MINDESTLOHN** – Gewerkschaften begrüßen Pläne des Bundesarbeitsministers

Der Mindestlohn soll weiter steigen – erst einmal bis auf 10,45 Euro pro Stunde ab Mitte des Jahres 2022. Darauf hat sich die Mindestlohnkommission Ende Juni verständigt. Damit wurde nach zähem Ringen in dem Gremium ein Kompromiss erreicht, eine Anhebung in insgesamt vier Schritten. In zwei Jahren dann, bis zum 30. Juni 2022, muss die Mindestlohnkommission sich auf eine Empfehlung verständigt haben, wie es mit der Lohnuntergrenze ab 2023 weitergehen soll.

„Allen Beteiligten ist klar, dass es sich dabei um einen Kompromiss handelt, an dessen Ende aber immerhin eine deutliche Erhöhung steht, die den betroffenen Beschäftigten Verlässlichkeit gibt“, kommentierte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis Ende Juni die Einigung. Sie ist eine der drei Gewerkschaftsvertreter\*innen in der Kommission. Doch die gewerkschaftliche Forderung geht deutlich über die 10,45 Euro hinaus. Auf mindestens 12 Euro pro Stunde hatte sich der ver.di-Bundeskongress Ende September vergangenen Jahres festgelegt.

### MECHANISMUS ÜBERDENKEN

Eine Forderung, hinter der die Gewerkschaften auch weiterhin stehen. Der Vorsitzende der Mindestlohnkommission, Jan Zilius, hatte dagegen vor einem in seinen Augen zu schnellen Anstieg der Lohnuntergrenze auf 12 Euro gewarnt. Anlass war für ihn die Äußerung von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, SPD, dass nach der vorgesehenen Anhebung auf 10,45 Euro schneller 12 Euro pro Stunde erreicht werden müssten. Er wolle im Herbst Vorschläge zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und zur Stärkung der Tarifbindung vorlegen.

Derzeit orientiert sich die Empfehlung für den Mindestlohn an der Lohnentwicklung hierzulande, so ist es im Gesetz vorgesehen. Heil will sich diesen Mechanismus genauer

ansehen. Er könne sich eine stärkere Koppelung an den Median, das mittlere Durchschnittseinkommen, vorstellen. Die Gewerkschaften begrüßten diese Ankündigung. Sie hatten bereits im vergangenen Jahr gefordert, diese Vorgabe zu ändern. 2018 verdiente nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund ein Viertel der Beschäftigten, also rund 10 Millionen Menschen, weniger als zwölf Euro pro Stunde. Besonders prekär war die Situation in den ostdeutschen Bundesländern. Hier bekommen 36,7 Prozent der Beschäftigten weniger als 12 Euro pro Stunde, an der Spitze liegt Mecklenburg-Vorpommern mit 38 Prozent.

### Entwicklung des Mindestlohns

- Einführung zum 1. Januar 2015 – 8,50 Euro pro Stunde
- Höhe derzeit: 9,35 Euro

### Geplante Erhöhungen

- 1. Januar 2021: 9,50 Euro
- 1. Juli 2021: 9,60 Euro
- 1. Januar 2022: 9,82 Euro
- 1. Juli 2022: 10,45 Euro



### DIE TARIFRUNDE...

... öffentlicher Dienst war und ist in diesem Sommer eines der bestimmenden Ereignisse innerhalb von ver.di – auch wenn die Verhandlungen noch gar nicht begonnen haben. Aber so wie Tarifiergebnisse nicht vom Himmel fallen, so ergeben sich auch die Forderungen nicht von alleine oder werden gar „von oben“ festgesetzt. Den Sommer über diskutieren die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes, die in ver.di organisiert sind, auf Bezirks- und Landesbezirksebene, innerhalb von den beteiligten Personengruppen ebenso wie in einzelnen Branchen. Am 25. August soll die Bundestarifkommission von ver.di dann die Forderung beschließen, am 1. September beginnen die Verhandlungen. In ihnen wird sich zeigen, was der Applaus für die Beschäftigten während des Corona-Lockdowns wirklich wert ist. *hla*

### Beschämend

„Nur wenige Beschäftigte, die gestern noch zu Heldinnen und Helden der Krise erklärt wurden, haben echte materielle Verbesserungen erfahren. Das ist beschämend.“

Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle im Gespräch mit den Zeitungen der Funke-Mediengruppe

Auch in der EU gibt es Bestrebungen, in den Mitgliedsländern Mindestlöhne einzuführen, die bei 60 Prozent des jeweiligen Medianlohns liegen sollen. Deutschland kommt dabei derzeit nur auf 45,6 Prozent. *Heike Langenberg*

### GRUNDRENTE

**Ernsthafter Versuch**  
Lebensleistung Geringverdienender gewürdigt

SEITE 2

### ÖPNV

**Mehr als ein Tarifstreit**  
Allianz von ver.di und Fridays for Future vorgestellt

SEITE 3

### GKK

**Schutz vor dem Absturz**  
Auch Beschäftigte von Karstadt Sports wehren sich

SEITE 4

### UNION BUSTING

**2:0 für den Betriebsrat**  
Behinderungen der BR-Arbeit bei Friseurkette Klier

SEITE 5

### PFLEGE

**Grundsätzliche Bedenken**  
LAG will Vergleichsvorschlag ausarbeiten

SEITE 6

### BILDUNG

**Persönliche Kontakte**  
ver.di-Bildungszentren nehmen Seminarbetrieb wieder auf

SEITE 7

# Ernsthafter Versuch

ver.di begrüßt Gesetz

GRUNDRENTE – *Lebensleistung geringverdienender Menschen gewürdigt*

(pm) Anfang Juli ist das Kohleausstiegsgesetz durch die parlamentarischen Gremien verabschiedet worden. Durch das Gesetz werde der Weg für einen sozialverträglichen Kohleausstieg und mehr Klimaschutz in der Energiewirtschaft geebnet“, betonte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz. Zwar seien nicht alle Fragen hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit gelöst worden, aber es sei gelungen, eine weitgehende Absicherung der betroffenen Beschäftigten gesetzlich zu verankern. Dazu gehöre, dass Beschäftigte in der Braun- und Steinkohle bei einem früheren Übergang in die Altersrente ein Anpassungsgeld erhalten. Es sei zudem positiv, dass nur Steinkohlekraftwerke mit Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen an den Abschalt-Auktionen teilnehmen dürfen, um den Beschäftigten soziale Sicherheit und Qualifizierung für zukunftsfähige Jobs zu ermöglichen. Der Bundestag habe auf den letzten Metern wichtige Verbesserungen eingebracht, so Schmitz weiter. Mit dem erhöhten Kohleersatzbonus werde der Umbau von Steinkohleanlagen auf Gaskraftwerke mit Wärmekopplung vorangetrieben. Das Gesetz reize damit den klimafreundlichen Umbau der Energiewirtschaft an. Das schaffe Perspektiven und Planungssicherheit für die Beschäftigten.

(hla) Anfang Juli hat der Deutsche Bundestag mit der Mehrheit der Koalitionsparteien der Einführung einer Grundrente zugestimmt. Einen Tag später folgte die Zustimmung im Bundesrat. Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke bezeichnete das Gesetz als ersten und wichtigen Schritt der Bundesregierung gegen die drohende Gefahr der Altersarmut. „Damit wird jetzt der ernsthafte Versuch unternommen, die Lebensleistung auch geringverdienender Menschen zu würdigen“, sagte er.

## MINDESTENS 33 JAHRE

Die Grundrente soll ab dem kommenden Jahr an alle Menschen mit

geringem Alterseinkommen ausbezahlt werden, die mindestens 33 Beitragsjahre durch Beschäftigung, Kindererziehung oder Pfllegetätigkeit in der Rentenversicherung vorweisen können. Rund 1,3 Millionen Menschen sollen profitieren. Auf die volle Höhe können nur diejenigen mit 35 Beitragsjahren kommen. Anspruch auf die Grundrente besteht, wenn das Einkommen im Alter bei maximal 1250 Euro für Alleinstehende bzw. 1950 Euro bei Paaren liegt.

„Aus unserer Sicht muss der Kreis der Bezieher deutlich über 1,3 Millionen Betroffene hinaus auf die tatsächlich von Altersarmut bedrohten 2,75 Millionen Menschen erweitert

werden“, betonte Werneke. Davon würden insbesondere Frauen profitieren. Zudem müssten die Freibeträge über die jetzt geltenden Grenzen hinaus erweitert werden, um Nachteile bei der Anrechnung zu vermeiden.

In Kraft treten soll das Gesetz am 1. Januar 2021. Da die Deutsche Rentenversicherung für die Prüfung der Ansprüche Daten mit den Finanzämtern abgleichen muss, kann es bis Ende 2022 zu Verzögerungen bei der Auszahlung kommen. Die Ansprüche sollen dann aber rückwirkend ausbezahlt werden. ver.di hatte sich schon seit Langem für eine Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung stark gemacht.

## Keine Zeit für Zurückhaltung

AUSBILDUNG – *Zahl der betrieblichen Ausbildungsstellen bislang niedriger*

(pm) Bislang wurden rund 43 000 betriebliche Ausbildungsstellen weniger gemeldet als im Vorjahreszeitraum. Der DGB geht davon aus, dass sich die Betriebe coronabedingt zu-

rückhalten. DGB-Bundesjugendsekretärin Manuela Conte fordert die Betriebe auf, ihre freien Ausbildungsplätze möglichst schnell den Arbeitsagenturen zu melden. „Wer jetzt an

der Ausbildung spart, wird spätestens nach Corona über den Fachkräftemangel klagen“, warnte sie.

**doktor-azubi.de**  
**jugend.verdi.de**

## DIE PRESSE-SHOW

Ich sage nur Cape Breton. Das ist die Alternative für Deutschland. JWD, janz weit draußen, wie die BerlinerIn sagt, an einem der äußersten Enden von Nova Scotia im schier endlos weiten Kanada. Dort ist Platz ohne Fahrspurenden. Solchen Platz nämlich benötigt der Alternative-für-Deutschland-(AfD)-Verkehrsexperte Gunnar Lindemann, um mal wieder einen klaren Gedanken fassen zu können.

„In ihrem Grundsatzprogramm sagt die AfD, sie sehe es mit Sorge, wie das Deutsche ‚gegendert‘ wird. Was tun? Buschs ‚Fromme Helene‘ hat für solche Anfechtungen Likör parat, der Berliner AfD-Politiker Gunnar Lindemann hingegen greift zum Handy und twitert. Aus der Meldung ‚Frau übersieht Fahrspurende und fährt in Baustelle‘ las er heraus, dass der ‚Genderwahnsinn‘, der aus den Studentinnen und Studenten schon die Studierenden gemacht hat, sich nun auch der Fahrspurerrinnen und

Fahrspurer bemächtigt und sie zu Fahrspurenden bündelt“, schreibt die Süddeutsche Zeitung am 29. Juli und setzt der allgemeinen Belustigung über Lindemann in den Sozialen Medien noch flugs ihr „Streiflicht“ oben drauf.

## EIFER DES GEFECHTS

Der Merkur hakt tags drauf nach, ob Lindemann wohl ein Einsehen gehabt und erkannt habe, sich im „Eifer des Gender-Gefechts“ nur verlesen zu haben? „Scheint nicht so. Er retweetete inzwischen einen Post der AfD Berlin, der so lautet: ‚Die #Gendergaga-Sprache muss weg. Gebärende, Studierende, Zufußgehende, #Stauende, kein normaler Mensch spricht so‘, muss der Merkur feststellen. Und: „Lindemanns Fazit lautet: ‚Ja, die Mehrzahl ist ‚männlich‘. Das war sie schon immer. Wem das nicht gefällt, der suche sich ein anderes Land mit einer anderen Sprache.“

Dass die Mehrzahl natürlich schon immer weiblich ist – sonst hieß sie ja der Mehrzahl –, würde der Mann für den Verkehr vermutlich gar nicht verstehen, sagte man es ihm. Er erkennt ja eben vor lauter „Gendergaga“, wie er auch twitert, nicht einmal ein Fahrspurende. Der Spiegel hatte deshalb bereits am 28. Juli online in der „Lage am Abend“ empfohlen: „Vielleicht sollte dieser Twitternde über ein Twitterende nachdenken.“ Tja, oder eben über das Ende der Welt in der Alternative für Deutschland auf Cape Breton. Anderes Land, andere Sprache. Die sogenannte Wissensmanufaktur des rechten Ideologen Andreas Popp ist auch schon seit 15 Jahren vor Ort und verkauft deutschen Männern und Frauen Land ohne Ende. Von dort aus lässt sich vieles übersehen, auch Fahrspurende. Und das sogar mit einem Brett vorm Kopf.

Petra Welzel

# Mehr als ein Tarifstreit

ÖPNV – Allianz von ver.di und Fridays for Future Ende Juli in Berlin vorgestellt

(ml) ver.di und Fridays for Future haben eine Allianz für bessere Arbeitsbedingungen im ÖPNV und für den Klimaschutz gebildet. Sie sind sich einig, dass es eine Verkehrswende nur mit attraktiven Arbeitsplätzen und mehr Personal geben kann. Deshalb bekommt ver.di in der aktuellen Tarifbewegung für den ÖPNV Unterstützung von den Klimaschützer\*innen.

Die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Nahverkehr sind bundesweit sehr verschieden. Es gibt keinen bundesweiten Tarifvertrag und auch kein einheitliches Tarifniveau. Um parallel zu verhandeln, hat ver.di die 16 Landestarifverträge im ÖPNV zum 30. Juni gekündigt. Außerdem will ver.di bundesweite Bedingungen in einem Rahmentarifvertrag festlegen. Dazu hat die Gewerkschaft die Vereinigung kom-

munaler Arbeitgeber zu Verhandlungen für die Beschäftigten in den kommunalen ÖPNV-Unternehmen aufgefordert.

„Der Fokus liegt bei unseren bundesweiten Verhandlungen auf dem Thema Entlastung“, kündigte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christine Behle an. Aber auch elementare Standards sollen bundesweit vereinheitlicht werden. Parallel werden in den einzelnen Bundesländern die Löhne mit den kommunalen Arbeitgeberverbänden in den 16 Tarifbezirken ausgehandelt. „Man kann eine Tarifrunde im Nahverkehr nicht mehr losgelöst vom Umweltschutz sehen“, so Behle. Für Klimaschutz und eine echte Verkehrswende sei ein starker ÖPNV nötig, dazu gehörten auch gute Arbeitsbedingungen. Bis 2030 werden im ÖPNV etwa 100 000

neue Beschäftigte benötigt, weil bis dahin jeder zweite in Rente geht. Weitere 15 000 zusätzliche Einstellungen werden gebraucht, um zum Stand im Jahr 2000 vor dem Beschäftigungsabbau zurückzukehren. Eine Verdoppelung des ÖPNV-Angebots für den Klimaschutz bräuchte allein weitere rund 70 000 Beschäftigte im ÖPNV, hinzu kommen Kosten für Material und Ausbau von Schienen und Betriebsanlagen, größeren Fahrzeugen und Taktverdichtungen. Helena Marshall von Fridays for Future sagte auf einer gemeinsamen Pressekonferenz, der Ausbau des ÖPNV werde nur mit guten und besser bezahlten Arbeitsplätzen möglich sein. Es gehe um mehr als um einen Tarifstreit, es gehe darum, wie Klimaschutz mit sozialen Fragen verbunden werde.

## Kontrollen ausbauen

EU-MOBILITÄTSPAKET – ver.di fordert zügige Umsetzung in nationales Recht

(pm) Das EU-Parlament hat im Juli das Mobilitätspaket verabschiedet. Damit endete ein mehr als drei Jahre andauernder Gesetzgebungsprozess, mit dem die Arbeitsbedingungen für Lkw-Fahrer\*innen in Europa neu geregelt werden.

ver.di fordert nun die zügige Umsetzung in nationales Recht sowie die Schaffung entsprechender Kontrollkapazitäten. „Für die Menschen

hinter dem Steuer gibt es viele Verbesserungen im Gesetzespaket“, sagte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis. Das gelte etwa für die Aufnahme von kleinen Transportfahrzeugen ab 2,4 Tonnen in die Aufzeichnungspflichten, die verpflichtende Nachrüstung des Smart-Tachographen bis 2024, die Rückkehr von Lkw an ihren Heimatstandort nach spätestens acht

Wochen ebenso wie für die Beibehaltung der Kabotage-Regeln, so Kocsis.

Allerdings seien immer noch nicht alle Neuregelungen des Mobilitätspakets zufriedenstellend. So würden zum Beispiel internationale Transporte zwischen zwei Ländern künftig zu den Bedingungen des Beladungsortes und nicht zu den Bedingungen der Transitstaaten ausgeführt.

## Soziale Standards setzen

LIEFERKETTENGESETZ – Selbstverpflichtungen reichen nicht

(pm) ver.di verurteilt den Umgang der europäischen Textilindustrie mit den Beschäftigten in den Zulieferfabriken im globalen Süden aufs Schärfste. Seit Mai hätten immer mehr – vorwiegend weibliche – Beschäftigte in Indien, Bangladesch und Sri Lanka ihre Arbeit ohne Lohnfortzahlung oder sonstige soziale Absicherung verloren, heißt es in einer Resolution der Gewerkschaft und der Gesamtbetriebsräte verschiedener Textilketten in Deutschland. „Wieder einmal wird deutlich, dass einseitige

Selbstverpflichtungen der Unternehmen nichts anderes als Täuschungsmanöver sind“, sagte Orhan Akman, Bundesfachgruppenleiter für den Einzelhandel bei ver.di. Um die Rechte der Beschäftigten und die Menschenrechte in der Zuliefererkette zu sichern, seien rechtsverbindliche Gesetze und vor allem Tarifverträge mit den Gewerkschaften vor Ort zwingend notwendig.

Viele der Fabriken beliefern die europäische und deutsche Textilindustrie. Beispielsweise lässt der in-

dische Zulieferer Gokaldas Exports für die Bekleidungskette Hennes & Mauritz (H&M) produzieren. Dort seien vor kurzem 1200 Beschäftigte ohne Vorankündigung auf die Straße gesetzt worden.

Noch 2019 hatte H&M 90 Prozent des Produktionsvolumens von Gokaldas Exports in Indien abgenommen. „Profit ohne Verantwortung geht nicht, vor allem nicht in der Coronakrise“, sagt Saskia Stock, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats von H&M in Deutschland.



HEIKE LANGENBERG  
IST DIE VERANTWORTLICHE  
REDAKTEURIN DER  
„VER.DI NEWS“

### K O M M E N T A R

## Breite Bündnisse

Bündnispartner\*innen für die gewerkschaftlichen Interessen finden sich längst nicht mehr nur in der Gewerkschaftsbewegung. Gemeinsamkeiten finden sich auch weit darüber hinaus und sollten genutzt werden. Jüngstes Beispiel ist die gemeinsame Pressekonferenz von ver.di und den Klimaaktivist\*innen von Fridays for Future (FFF). Gemeinsam machten Vertreter\*innen beider Seiten deutlich, dass eine Klimawende nur mit einem leistungsstarken ÖPNV funktionieren kann. Und der braucht motivierte Beschäftigte. Damit zeigte sich auch, dass der Beitrag von FFF auf dem ver.di-Bundeskongress im vergangenen Herbst in Leipzig keine einmalige Aktion gewesen ist. Nicht erst Corona hat deutlich gemacht, wie wichtig gute Arbeitsbedingungen für die Daseinsvorsorge und das Wohlergehen von uns allen sind. Auch sie sollten längst zum Anliegen einer breiten gesellschaftlichen Basis geworden sein. Bündnisse wie das jetzt vorgestellte tragen dazu bei.

NOMINIERUNGEN

Kandidat\*innen für den Personalrätepreis

(pm) Am 11. November wird in Berlin der Deutsche Personalräte-Preis 2020 vergeben. Jetzt sind die zehn Nominierten für die drei Preise und zwei Sonderpreise bekannt gegeben worden. Aus dem Organisationsbereich von ver.di sind folgende Projekte als mögliche Preisträger\*innen benannt worden: Personalrat der studentischen Beschäftigten der Technischen Universität Berlin, Gesamtpersonalrat AOK Plus für Sachsen und Thüringen, JAV Umweltbundesamt Dessau-Roßlau, HPR Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft, PR Stadtverwaltung Düsseldorf – All-gemeine Verwaltung sowie PR und Schwerbehindertenvertretung Hochschule Hannover. Der Deutsche Personalräte-Preis würdigt die beispielhafte Arbeit von Personalratsgremien in Deutschland. Er ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ und wird seit 2010 vom Bund-Verlag ausgelobt. Die nominierten Gremien erzielten u.a. Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit und Sozialplan, Inklusion und Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit und dem Einsatz gegen Outsourcing im öffentlichen Dienst. Die Preisverleihung findet im Rahmen der Fachtagung „30 Jahre gemeinsamer öffentlicher Dienst“ von DGB und DGB-Bildungswerk Bund statt.

dprp.de

# Schutz vor dem Absturz

GALERIA KARSTADT KAUFHOF/KARSTADT SPORTS – Beschäftigte wehren sich

(hla/pm) Ende Juli haben mehrere hundert Beschäftigte der von Schließung bedrohten Filialen von Karstadt Sports vor der Berliner Signa-Zentrale des Filial-Eigentümers René Benko demonstriert. Dabei forderten sie die Rettung der Arbeitsplätze und die Finanzierung der tarifvertraglich vereinbarten Transfergesellschaft für die von Kündigung bedrohten Kolleg\*innen. „Eine Sechs-Monats-Finanzierung der Transfergesellschaft mit 3,4 Millionen Euro kostet René Benko weniger als das Jahresgehalt eines Managers und schützt rund 700 Menschen vor einem existenziellen Absturz“, rechnet Orhan Akman, Leiter der ver.di-

Bundesfachgruppe Einzelhandel vor.

GELD BEREITSTELLEN

ver.di hatte zuletzt in den Verhandlungen die Errichtung einer Transfergesellschaft tarifvertraglich durchgesetzt. Doch das Unternehmen und der Generalbevollmächtigte wollen kein Geld dafür bereitstellen. Da das Management Lösungen blockiert, sei der Eigentümer René Benko höchstpersönlich gefragt und in der Verantwortung, mahnte Akman. Er forderte den Geschäftsmann auf, jetzt persönlich zu intervenieren und für eine Absicherung der Beschäftigten durch eine Finanzierung der be-

schlossenen Transfergesellschaft zu sorgen. Den 20 Filialen von Karstadt Sport droht das Aus.

Mitte Juni hatte Galeria Karstadt Kaufhof (GKK) bekannt gegeben, 62 der GKK-Filialen schließen zu wollen. Inzwischen konnten bereits 15 der betroffenen Häuser gerettet werden: Dortmund, Nürnberg, Goslar, Potsdam, Bielefeld, Leonberg, Nürnberg-Langwasser, Singen, Berlin Charlottenburg, Berlin Müllerstraße, Berlin Tempelhof (alle Karstadt); Chemnitz, Leverkusen, Berlin-Ring Center, Hamburg AEZ (alle Kaufhof). „Der Einsatz und die Beharrlichkeit der Kolleginnen und Kollegen haben sich gelohnt“, sagte Orhan Akman.

## Entscheidung überdenken

LAUDAMOTION – Schließung des Standorts Stuttgart angekündigt

(pm) Die Ryanair-Tochter Laudamotion hatte während der Tarifverhandlungen gedroht, Standorte zu schließen. Nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen hat sie Mitte Juli die Schließung des Standorts Stuttgart angekündigt. Zuvor hatten die Beschäftigten mit großer Mehrheit neue verschlechterte Arbeitsbedingungen abgelehnt.

Auch in Düsseldorf setzte Laudamotion die Beschäftigten unter Druck, die sich gegen die neue Lohnstruktur ausgesprochen haben. In einem Schreiben an die betroffenen Beschäftigten drohte die Unternehmensleitung: „Überdenken Sie Ihre Position und teilen Sie uns Ihre end-

gültige Entscheidung (...) mit, sonst bleibt uns nichts anderes übrig, als Ihnen vor Ende des Monats zu kündigen“. ver.di hatte mehrere Wochen mit Laudamotion über die Umsetzung einer Grundsatzvereinbarung für Piloten und Kabinenpersonal mit Sitz in Deutschland verhandelt.

„Wir hoffen, dass Laudamotion seine Entscheidung, den Standort Stuttgart zu schließen und Mitarbeiter in Düsseldorf zu entlassen, überdenkt und mit uns einen Dialog beginnt, um die Arbeitsplätze in Deutschland zu erhalten“, sagte ver.di-Verhandlungsführer Sven Bergelin. Laudamotion und der Ryanair-Konzern seien für die Massen-

entlassungen verantwortlich. Die Pilot\*innen und Kabinenbeschäftigten wollten fair behandelt werden und ihre Arbeit mit akzeptablen Standards weiter erfüllen.

PROBLEME AUCH MIT CREWLINK

Des Weiteren machte Bergelin auf Probleme mit Crewlink, der Leiharbeitsfirma von Ryanair, aufmerksam. Nach der Ablehnung des Antrags auf Kurzarbeitergeld habe das Unternehmen einseitig und tarifwidrig beschlossen, nicht die vollen Gehälter zu zahlen. Zudem seien einige Beschäftigte in der Probezeit entlassen worden.

T A R I F L I C H E S

JOURNALIST\*INNEN IN ZEITUNGS-VERLAGEN

(pm) Die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di hat für die etwa 12 000 Journalist\*innen in Zeitungsverlagen mit dem Verlegerverband BDZV einen Tarifvertrag abgeschlossen. Kern des Tarifvertrages ist die Zusicherung von Kündigungsverzicht bis Mitte bzw. Ende des kommenden Jahres, wenn in betrieblichen Vereinbarungen dafür ein Teil oder die ganze Jahresleistung verringert wird. Dazu müssen

die Verlage gegenüber Betriebsrat und ver.di eine wirtschaftliche Notlage nachweisen. Ein weiterer Erfolg seien, so ver.di-Verhandlungsführer Matthias von Fintel, Ausgleichszahlungen für freie Journalist\*innen an Tageszeitungen, die bei Honorareinbußen im Jahr 2020 eine Ausgleichszahlung bis zur Höhe eines durchschnittlichen Monatshonorars aus dem Jahr 2019 vom jeweiligen Verlag erhalten könnten. Die Laufzeit des heute erreichten Tarifabschlusses ist bis Ende 2020 be-

grenzt, danach gelten die unveränderten Tarifansprüche. Die dju in ver.di hat mit diesem Tarifabschluss auch alle weiteren Tarifverträge für Zeitungsredaktionen bis Ende des Jahres 2020 in einem sogenannten Moratorium abgeschlossen. Der BDZV hatte sich geweigert, bereits jetzt über Tarifierhöhungen sowie über Prämienzahlungen zur Anerkennung der immensen Leistungen von Zeitungsredaktionen während Pandemie und Shutdown zu verhandeln.

# 2:0 für den Betriebsrat

**BETRIEBSRATS-BASHING** – Behinderung von Betriebsratsarbeit bei der Friseurkette Klier

(ml) Die Friseurkette Klier in Hamburg will den kompletten Betriebsrat loswerden und hat dazu sechs Kündigungen ausgesprochen. Da der Betriebsrat den Kündigungen nicht zugestimmt hat, versucht das Familienunternehmen die Zustimmung vor dem Arbeitsgericht Hamburg zu bekommen. Inzwischen steht es aber 2:0 für den Betriebsrat, das Arbeitsgericht hatte zu Gunsten der beiden Kolleginnen entschieden.

Jetzt habe Klier eine große Anwaltskanzlei zur Unterstützung geholt, sagt Peter Bremme, ver.di-Fachbereichsleiter für Besondere Dienstleistungen in Hamburg. „Die wollten von Anfang an keinen Betriebsrat bei Klier“, sagt Bremme. Er sei optimis-

tisch, dass auch die übrigen Kündigungen abgelehnt werden. Gestritten wird vor Gericht darum, ob die Arbeitszeit für die Betriebsratsarbeit richtig angegeben wurde. Klier will Vor- und Nachbereitungszeit von Treffen nicht anerkennen und hat dazu Fahrkarten ausgewertet. Da für jede Kollegin der Fall individuell verhandelt werden muss, sind es insgesamt sechs Gerichtstermine.

Schon während der Gründung des ersten Betriebsrats in Hamburg/Schleswig Holstein, vor gut sieben Jahren, waren laut ver.di Beschäftigte bei Klier in ihren Rechten behindert worden. Damals hatte die Friseurkette die Wahl angefochten und Salonleitungen zu leitenden Ange-

stellten umdefiniert. Dadurch sollte jeder Salon ein eigener Betrieb sein, was die Wahl unmöglich gemacht hätte. Die Beschäftigten setzten sich aber immer wieder vor Gericht durch, bis sie schließlich ihren Betriebsrat wählen konnten. Ende 2019 wählten dann die Berliner Beschäftigten bei Klier ebenfalls einen Betriebsrat. Und Ende März fanden die Wahlen in der Region Hannover statt.

**ver.di Hamburg: besondere-dienste-hamburg.verdi.de/themen/klier/**  
**Petition bei change.org: change.org/p/für-die-betriebsratskolleginnen-bei-klier-stoppt-die-angriffe-auf-die-mitbestimmung**



**MARION LÜHRING**  
IST REDAKTEURIN IN  
DER ZENTRALREDAKTION  
VON VER.DI

**K O M M E N T A R**

## Bis vors Gericht

Nicht nur bei Klier, auch in anderen Unternehmen versuchen Arbeitgeber, Betriebsräte zu verhindern, sie unter Druck zu setzen oder ihre Arbeit zu boykottieren. Beispielsweise bei einem Logistikunternehmen, gegen das ver.di Strafanzeige gestellt hat. Eine Betriebsrätin sollte eine besser bezahlte Stelle bekommen, wenn sie den Betriebsrat verlässt. Sie wechselte das Unternehmen und informierte ver.di. Der Arbeitgeber eines Callcenters wollte ebenfalls den gesamten Betriebsrat entlassen, weil dieser einen Nachteilsausgleich verhandeln wollte. Der Betriebsrat lehnte die Kündigungen ab. Das Damoklesschwert Arbeitsgericht blieb. All das ist Druck, den kein Betriebsrat aushalten sollte, nur weil er seine Arbeit macht. Das Behindern von Betriebsräten oder Betriebsratswahlen ist keine Kleinigkeit, sondern strafbar. Die Rechte von Betriebsräten sind per Gesetz geschützt. Und das ist gut so, denn wie sich zeigt, müssen sie immer wieder vor Gericht durchgesetzt werden.

## Zwei Jahrzehnte verschlafen

**ESPRIT** – Filialschließungen und Entlassungen angekündigt

(pm) Der Textilkonzern Esprit will in Deutschland 44 seiner 94 Filialen schließen und rund 1100 Beschäftigte entlassen. ver.di kritisiert die Schließungspläne des in Hongkong ansässigen Textilkonzerns für den deutschen Markt aufs Schärfste. „Die Geschäftsführung von Esprit hat zwei Jahrzehnte lang verschlafen, sich im digitalen Zeitalter rechtzeitig so aufzustellen, dass die verschiedensten Vertriebskanäle miteinander gut verzahnt und abgestimmt werden und sich so gegenseitig verstärken“, so Orhan Akman, der für den Einzelhandel

zuständige ver.di-Bundesfachgruppenleiter.

Esprit sei nicht erst seit Corona schlecht aufgestellt. Der Handelskonzern habe alle Trends und das veränderte Kundenverhalten verschlafen.

Akman forderte den Arbeitgeber auf, Verantwortung für alle Beschäftigten zu übernehmen. Es müssten bestmögliche Lösungen für die von Kündigung bedrohten Beschäftigten vereinbart werden. „Dazu gehört auch die Möglichkeit einer Transfergesellschaft, in der die Betroffenen aufgefangen, qualifi-

ziert und weitervermittelt werden“, fordert Akman. Die schwierige Situation der Beschäftigten erfordere nun dringend Klarheit und eine enge Einbindung ihrer Betriebsräte und der Tarifgewerkschaft ver.di in den weiteren Prozess.

Der Textilkonzern hatte bereits vor drei Monaten für mehrere deutsche Tochtergesellschaften ein Schutzschirmverfahren beantragt, um sich vor Forderungen der Gläubiger zu schützen. Mittlerweile hat das Insolvenzgericht der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung zugestimmt.

## Schicksalsschläge abfedern

**VEOLIA UMWELTSERVICE** – Eine Million Euro für Pandemie-Fonds

(pm) ver.di und die Veolia Umweltservice haben einen Unterstützungsfonds für Beschäftigte vereinbart. Dieser Fonds soll Beschäftigten mit Kindern, mit zu pflegenden Angehörigen, mit persönlichen Schicksalsschlägen in Folge der Pandemie oder Beschäftigten mit Verdienstaussfällen in besonderer Weise wirtschaftlich und finanziell unterstützen.

Auch die Veolia Umweltservice ist von den wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Krise betroffen. Dennoch

hat das Unternehmen, ein Anbieter von Dienstleistungen unter anderem im Entsorgungsbereich, mit ver.di eine Vereinbarung getroffen, die die Beschäftigten in der Krisensituation besonders unterstützt. Im Anschluss an die Konzernbetriebsvereinbarung zur Kurzarbeit mit Aufstockung wurde ein Tarifvertrag Pandemie-Fonds Veolia vereinbart, der die privaten Folgen der Pandemie für die Beschäftigten abfedern soll. Vereinbart wurde ein Unterstützungsfonds, welcher Beschäf-

tigten mit besonderen Härten wirtschaftlich und finanziell unterstützen soll.

Dazu stellt die Veolia Umweltservice für einen Zeitraum bis zum 31. Dezember 2020 einmalig eine Million Euro für einen sogenannten „Pandemie-Fonds“ zur Verteilung an Mitarbeiter\*innen zur Verfügung, die durch soziale Härten betroffen sind. Die Unterstützungshöhe beträgt pro betroffenem Beschäftigten bzw. betroffener Beschäftigter maximal 10 000 Euro.

# Grundsätzliche Bedenken

## Ende der Reise

(dgb-rs) Ein verbeamtetes Lehrerpär aus NRW wollte das Schuljahr 2019/20 für ein Sabbatjahr nutzen. Sie starteten im vergangenen Sommer zu einer Weltreise. Doch dann kam die Corona-Pandemie – und die beiden brachen ihre Reise ab. Noch von Australien aus beantragten sie Anfang April bei den für ihre jeweiligen Schulen zuständigen Bezirksregierungen, das Freistellungsjahr vorzeitig zu beenden. Doch die jeweiligen Bezirksregierungen kamen dem Wunsch nicht nach. Auch entsprechende Eilanträge vor den zuständigen Verwaltungsgerichten blieben ohne Erfolg. Zwar sieht das nordrhein-westfälische Beamtengesetz Regelungen für Härtefälle vor, bei denen den Beamt\*innen die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung – und dazu zählt als „Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell“ auch das Sabbatical – nicht zumutbar ist. Doch beide Verwaltungsgerichte sahen den Abbruch der Weltreise nicht als unzumutbare Härte. Auch finanziell führe der Abbruch nicht zu einer existenzbedrohenden Notlage. Lehrer\*innen in Freistellungsphasen sei es zumutbar, ihre privaten Lebensverhältnisse an den pandemiebedingten Einschränkungen auszurichten, entschieden beide Verwaltungsgerichte. Das gelte für sie wie für andere Bürger\*innen auch. Diese Einschätzungen bestätigte jüngst auch das Oberverwaltungsgericht NRW.

**Aktenzeichen 6 B 925/20 und 6 B 957/20**

(pm) Pflege rund um die Uhr scheint für viele Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen einen Ausweg aus einer schwierigen Situation zu bieten. Agenturen vermitteln Beschäftigte in der „24-Stunden-Pflege“. Doch die Entlohnung entspricht oft nicht dem, was von den meist aus Osteuropa stammenden Betreuer\*innen erwartet wird – Einsatzbereitschaft rund um die Uhr.

Eine bulgarische Betreuerin versucht derzeit mit Unterstützung von ver.di, des DGB-Rechtsschutzes und der DGB-Beratungsstelle Faire Mobilität Lohnnachforderungen einzuklagen. Mitte Juli hat die zuständige Kammer des Landesarbeitsgerichtes (LAG) Berlin-Brandenburg einen Vergleichsvorschlag angekündigt. Laut einer Veröffentlichung der DGB-Beratungsstelle Faire Mobilität könnte sie einen fünfstelligen Eurobetrag erhalten. In der ersten Instanz hatte das Arbeitsgericht Berlin entschieden, dass auch die Bereitschaftszeit mit dem Mindestlohn vergütet werden müsse. Das hätte für die Frau eine Nachzahlung von 42 000 Euro ausgemacht.

Der Vertrag hatte eine Arbeitszeit von 30 Stunden vorgesehen, erwartet wurde aber faktisch eine Bereitschaft rund um die Uhr. Die Vorsitzende Richterin beim LAG Berlin machte deutlich, dass der Arbeitsvertrag eine Menge Widersprüche enthält und stellte auch grundsätzlich das Modell einer 24-Stunden-Pflege in Frage.

## GELD MUSS EINGEHEN

Die bulgarische Betreuerin wurde von einer deutschen Agentur vermittelt, ist aber bei einer bulgarischen Firma angestellt. Da die Vorsitzende Richterin bei der Fortsetzung des Verfahrens bis zum Urteil auch Risiken sieht, will sie einen Vergleichsvorschlag ausarbeiten. Allerdings wies sie gleich darauf hin, dass der Rechtsstreit nur vom Tisch sei, wenn ihn beide Seite akzeptieren und das Geld tatsächlich auf dem Konto der Frau eingeht. Die Risiken sieht sie in einer schwierigen weiteren Beweisaufnahme und möglichen Vollstreckungsproblemen, wenn es zu einem für die bulgarische Firma teuren Urteil kommt.

Das Verfahren zeigt jedoch, dass es sich durchaus lohnt, seine Rechte einzuklagen. Die DGB-Beratungsstelle Faire Mobilität weist darauf hin, dass es noch eine Klage einer weiteren Beschäftigten anhängig ist. Der im Januar eröffnete Prozess soll in der zweiten Jahreshälfte fortgesetzt werden. Die Beratungsstelle geht davon aus, dass sich zwischen 100 000 und einer halben Million meist osteuropäischer Migrant\*innen in deutschen Haushalten um pflegebedürftige Senior\*innen kümmern. Oftmals wissen die Beschäftigten jedoch nicht um ihre Rechte, die ihnen hier in Deutschland zustehen.

In diesem Zusammenhang fordert Dietmar Erdmeier vom Bereich Gesundheitspolitik des ver.di-Bundesvorstands den Gesetzgeber dazu auf, endlich die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass alle den Zugang zu der Pflege erhalten, die für sie notwendig ist – und zwar „qualitätsgesichert und solidarisch finanziert“. Das sei ein Weg, um solche ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse zu verhindern.

[faire-mobilitaet.de](http://faire-mobilitaet.de)

## Berufsbildungsgesetz in der Bewährung

**REFORM – ver.di reicht die Novelle noch nicht in allen Punkten aus**

(GL) Das am Jahresbeginn in Kraft getretene reformierte Berufsbildungsgesetz steht wegen der Corona-Pandemie in einer Bewährungsprobe: Auszubildende in zahlreichen Branchen bangen um die Fortsetzung ihrer Ausbildung, und Neuregelungen laufen Gefahr, aufgeweicht zu werden. Die Einhaltung der Regeln des reformierten Berufsbildungsgesetzes stellt die Instanzen der betrieblichen Mitbestimmung vor zusätzliche Herausforderungen.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) hatte vor gut 60 Jahren die berufliche Bildung auf eine neue rechtliche Basis gestellt, aber eine inhaltliche Verbesserung ausgelassen, kritisierten seinerzeit die Gewerkschaften. Mit der Reform des BBiG vom Oktober 2019 zeigten sich die Gewerkschaften und ihre Jugend zufrieden, vor allem über die lang

geforderte Mindestausbildungvergütung. Das neue Gesetz beseitigt nunmehr die Altersbegrenzung für Freistellungen, die bislang nur bis zum 18. Lebensjahr galten. Gestärkt wurde die Lehrmittelfreiheit, und die Digitalisierung bei den Ausbildungsinhalten ist explizit genannt. Berufsschulische Vorqualifizierungen werden einfacher angerechnet, und der Rahmen für eine Teilzeitausbildung ist präzisiert worden. Ergänzt wurden mit der Reform die Abschlüsse von höherqualifizierenden Berufsausbildungen.

## ERFOLG DER GEWERKSCHAFTEN

Die Neuregelungen für die Freistellung der Mitglieder in Prüfungsausschüssen greifen zu kurz, beanstandet ver.di; so bleibt die Weiterbildung der Prüfer\*innen unberücksichtigt. Auch die Hoffnung auf ein

Ende der zweijährigen Schmalspurausbildungen hat sich nicht erfüllt. „Auch wenn die Novelle noch nicht ausreicht, um die berufliche Bildung zukunftsfest zu machen, ist die Einführung der Mindestausbildungvergütung in das BBiG ein Erfolg, den vor allem die Gewerkschaften erstritten haben“, kommentiert ver.di-Vorstandsmitglied Sylvia Bühler.

Für die Umsetzung des reformierten BBiG hat der Berliner Arbeitsrichter Thomas Lakies einen hilfreichen Basiskommentar veröffentlicht, der jetzt in der neu bearbeiteten Auflage erschienen ist.

THOMAS LAKIES: **BERUFSBILDUNGSGESETZ – BASISKOMMENTAR ZUM BBiG**, BUND-VERLAG, FRANKFURT/MAIN, 5. NEU BEARBEITETE AUFLAGE, JUNI 2020, 450 SEITEN, 39 EURO, ISBN 978-3766369628

# Persönliche Kontakte

VER.DI-BILDUNGSZENTREN – Seminarbetrieb wird wieder aufgenommen

(hla) Mitte März, mit dem Beginn des Corona-Lockdowns, musste ver.di auch seine Bildungszentren schließen. Den Sommer über haben die Häuser nach und nach wieder geöffnet, als letzte sollen Anfang September noch Brandenburg und Undeloh folgen. „Sicherheit wird groß geschrieben“, sagt Ringo Bischoff, Leiter des Bereichs Gewerkschaftliche Bildung und Bildungszentren beim ver.di-Bundesvorstand. Ob bei den Mahlzeiten oder den Seminaren, immer wird dafür gesorgt, dass wo notwendig Service am Tisch das Buffet ersetzt oder dass das Abendprogramm umgestellt wird.

## JE NACH BUNDESLAND

Für die Organisator\*innen ist es schwierig, dass in allen Bundesländern andere Vorschriften gelten – und die ändern sich je nach Ent-

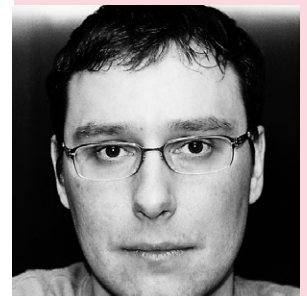
wicklung der Pandemie ständig. „Auch wenn wir dafür Einschränkungen in Kauf nehmen müssen, ist uns ein Haus mit Leben lieber als weitere monatelange Schließungen“, sagt Bischoff. Die Reaktionen der Teilnehmer\*innen seien bisher weit überwiegend positiv. Es sei ein großes Verständnis für die notwendigen Maßnahmen vorhanden. „Man spürt aber, dass die Menschen wieder zusammenkommen wollen“, so der Gewerkschafter. Der Lockdown und die daraus resultierenden Kontaktbeschränkungen haben ihre Spuren hinterlassen, der Wunsch nach persönlicheren Kontakten ist groß.

Mosbach war die erste Bildungsstätte, die Mitte Juni wieder geöffnet wurde. Hier hatte ver.di die Schließzeit für den ohnehin geplanten Umbau von Zimmern genutzt. Doch ein geschlossenes Bildungszentrum bedeutet nicht, dass es

nichts mehr zu tun gibt. So wurde die Zeit in den bundesweit neun Häusern für eine Grundreinigung genutzt. Aber auch die Wasserleitungen müssen wegen sonst drohenden Salmonellenbefalls regelmäßig gespült, Rechnungen weiter bezahlt und die Außenanlagen gepflegt werden. Einige der Beschäftigten haben die Corona-Telefonhotline des ver.di-Bundesvorstands unterstützt, teilweise fiel dennoch Kurzarbeit an.

## GUTEN JOB GEMACHT

„Die Leitungen der Bildungszentren haben einen guten Job gemacht“, sagt Bischoff. Mittlerweile finden in den Bildungszentren wieder Tagungen und Seminare statt, auch das Urlauben ist wieder möglich – natürlich auch zu den vorgegebenen Einschränkungen.



RINGO BISCHOFF LEITET DEN BEREICH GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG UND BILDUNGSZENTREN BEIM VER.DI-BUNDES-VORSTAND

## INTERVIEW

### Mehr Frauen nehmen teil

#### Wie werden sich die Folgen des Lockdowns zukünftig auf die ver.di-Bildungsangebote auswirken?

Wir bieten derzeit wieder Präsenzseminare in den Bildungszentren an. Wenn die Nachfrage da ist, wird es nicht zu Absagen kommen. Es kann aber sein, dass wir Seminare in andere Bildungszentren verlegen.

#### Gibt es jetzt mehr Angebote in anderen Formen, Stichwort Online-Seminare?

Diese Angebote können eher flankierend sein. Eine einwöchige Grundlagenqualifikation kann man nicht mal eben ins Netz verlegen. Aber zwei- bis vierstündige Ergänzungen, zum Beispiel zur aktuellen Rechtsprechung zu einem bestimmten Thema, können auch online angeboten werden. Damit sind wir auch flexibler. Zudem spart man sich die lange Anfahrt. Daran haben wir schon vorher gearbeitet, das hat jetzt an Fahrt aufgenommen. Viele Vorbehalte dagegen sind in der Krise weggepurzelt. Wir haben auch festgestellt, dass wir mit Online-Angeboten neue Zielgruppen erreichen können. So nehmen mehr Frauen an Online-Angeboten teil, als zuvor an Präsenz-Seminaren.

# Enorm beschleunigt

VER.DI BILDUNG UND BERATUNG – Präsenzseminare werden wieder aufgenommen

(hla) ver.di Bildung und Beratung (ver.di b+b) ist der bundesweite Bildungsträger von ver.di. Er bietet Seminare für die Mitglieder von Interessenvertretungen an – zu 100 Prozent als Präsenzseminar. „Von Mitte März bis Anfang Juni haben wir kein solches Präsenzseminar durchführen können“, sagt Ralf Wilde, Geschäftsführer von ver.di b+b. Zwar habe man schnell kürzere Online-Seminare aufgebaut, aber die konnten den Ausfall der anderen Seminare nicht kompensieren.

Inhaltlich ging es bei den neuen Formaten zum Beispiel um arbeitsrechtliche Fragen rund um Corona.

Auch die zweistündige Einführung für die Teilnehmer\*innen an der Corona-Telefonhotline des ver.di-Bundesvorstands hat ver.di b+b abgehalten. „Wir haben uns schon vor Corona mit dem Thema befasst“, sagt Wilde. Diese Entwicklung hätten die Veränderungen durch die Pandemie enorm beschleunigt. Dabei ging es um Mischformen von Präsenz- und Onlineveranstaltungen, aber auch um digitale Tools oder reine Online-Seminare.

## ERFAHRUNGEN SAMMELN

Seit Mitte Juni hat ver.di b+b langsam seine Präsenzseminare wieder

aufgenommen, erst mit niedrigen Teilnehmerzahlen von sieben bis acht Teilnehmenden. Langsam und entsprechend der jeweils geltenden Corona-Vorschriften sollen sie auf 10 bis 15 Teilnehmende gesteigert werden. „Das läuft langsam an, wir sammeln dabei unsere Erfahrungen“, sagt Wilde. Der Bildungsträger finanziert sich zu 100 Prozent über Seminargebühren, darf aber keine großen Rücklagen bilden. Daher hofft Wilde, dass es keinen erneuten Lockdown gibt. Allerdings geht er davon aus, dass der Seminarbetrieb auch im kommenden Jahr noch eingeschränkt sein wird.

## IMPRESSUM

### ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

#### HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI, FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

#### CHEFREDAKTION:

DR. MARIA KNIESBURGES

#### REDAKTION: HEIKE LANGENBERG

(VERANTWORTLICH), MARION LÜHRING,

JENNY MANSCH

#### MITARBEIT: ANKE GEORGE-STENGER

VERLAG, LAYOUT UND DRUCK: DATAGRAPHIS,

WIESBADEN

#### INFOGRAFIK: KLAUS NIESEN

CARTOON: NELCARTOONS.DE

#### ADRESSE: REDAKTION VER.DI NEWS,

PAULA-THIEDE-UFER 10, 10179 BERLIN,

TEL.: 030 / 69 56 1069, FAX: 030 / 69 56 3012

VERDI-NEWS@VERDI.DE, NEWS.VERDI.DE

#### HINWEIS: DIE AUSGABE 11 ERSCHIEINT

VORAUSSICHTLICH AM 22. AUGUST 2020

[verdi.de](http://verdi.de)



DIERK HIRSCHEL:  
**DAS GIFT DER UNGLEICHHEIT,**  
VERLAG J.H.W. DIETZ,  
BONN, 256 SEITEN,  
22 EURO,  
ISBN 978-3801205706

# Parforceritt durch Politikfelder

**BUCHTIPP** – *Ungleichheit und ihre Folgen*

„Das 21. Jahrhundert droht ein Jahrhundert der extremen Ungleichheit zu werden.“ Und die Corona-Pandemie werde den Ungleichheitstrend verschärfen. Davor warnt Dierk Hirschel, seit 2010 ver.di's Chefökonom, in seinem lesenswerten Buch. Er hat akribisch nach Ursachen und Auswirkungen von Ungleichheit geforscht und hat dabei die wichtigsten Politikfelder in Deutschland im Blick.

Er belegt hier analytisch den Kapitalismus mit seinen Mechanismen als die Triebfeder der Ungleichheit und Verursacher von

Krisen. Die Folge: Die Ungleichheit bei Vermögen und Einkommen, Bildungschancen und Daseinsvorsorge wächst unaufhörlich. Mit einem Rückblick auf die Nachkriegszeit skizziert der Autor einen gezähmten Kapitalismus mit korporativen Arbeitsbeziehungen, starken Gewerkschaften und Reformpolitik.

Das änderte sich mit neoliberaler Politik ab den 1980er Jahren auf allen Politikfeldern mit den Kanzlerschaften von Kohl und Schröder. Hirschels Befund: Der „Rheinische Kapitalismus 2.0“ ist ein entfesselter, sozial und ökologisch blinder Kapitalismus und hat die Ungleichheit stärker vorangetrieben. Zu den Verursachern zählt er auch die SPD als einst engen Verbündeten der Gewerkschaftsbewegung, weil sie es nicht vermochte, dem Umbau der Betriebs- und Arbeitsmarktstrukturen organisierend zu folgen.

Aber er sieht sie heute mehr denn je in der Lage, Gegenmacht aufzubauen. „Die kollektive Interessenpolitik der Arbeit hat ihre geschichtliche Energie nicht verbraucht“, mahnt Hirschel und ermuntert zu neuen Wegen in der gewerkschaftlichen Alltagspraxis. In der Quintessenz plädiert er in einer „Agenda fortschrittlicher Politik“ für ein stärkeres Miteinander von Gewerkschaften,

sozial-fortschrittlichen Parteien, Umweltverbänden und sozialen Initiativen. Ein Aufbruch in eine

gerechte umweltfreundliche Gesellschaft sei möglich.

*Gunter Lange*

## NACHRUF

Der Kollege **Peter Neubauer** ist Ende Mai im Alter von 62 Jahren verstorben. Zuletzt hat er im ver.di-Bezirk Mittleres Ruhrgebiet die Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie Bund und Länder betreut. „Er hat das Team mit seiner großen Erfahrung und Klugheit bereichert und sich durch großes Verantwortungsbewusstsein ausgezeichnet“, heißt es in einem Nachruf des ver.di-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen. Hervorgehoben werden darin „seine faire, direkte Art, sein unermüdliches Engagement“, „seine fachliche Kompetenz sowie seine Kollegialität“.

Die Kollegin **Rosi Hoyer** ist Mitte Juni im Alter von 63 Jahren verstorben. 1982 hatte sie beim DGB in Nürnberg als Aushilfe im Rechtsschutz begonnen. Sechs Jahre später wechselte sie zur ÖTV nach Hamburg. Seit ver.di-Gründung war sie durchgängig für den Hafenbereich zuständig. Zudem war sie als Interessenvertreterin in der ÖTV und in ver.di aktiv. „Mit großem Engagement, hoher Kompetenz und viel Erfahrung hat sie die Arbeit in unserer Organisation bereichert wie auch den Fachbereich kompetent mitgestaltet“, heißt es in einem Nachruf des ver.di-Landesbezirks Hamburg.

## TERMIN

Der ver.di-Mitgliederservice stellt in seinem Online-Treff #zuHause die große Palette der Leistungen vor, die ver.di ihren Mitgliedern bietet, die den Mitgliedern aber oft nicht bekannt sind. Das Online-Gespräch führen Manuela Colombe von der ver.di-Bundesverwaltung sowie die beiden Trainer\*innen und Moderator\*innen

Kirsten Lange und Stefan Weidinger. Am 10. August und am 2. September geht es ab 17 Uhr um „Starke Leistungen – fairer Beitrag“, am 9. September dreht sich ab 17 Uhr alles um die Webseiten des ver.di-Mitgliederservice. Anmeldung unter [verdi-mitgliederservice.de/index.php/online-treff](https://verdi-mitgliederservice.de/index.php/online-treff)

## Inakzeptabel

„Das Verhalten von vielen Demonstrierenden ist in keinsten Weise gerechtfertigt und nutzt das hohe Gut der Demonstrationsfreiheit aus.“

Die stellvertretende Regierungssprecherin Ulrike Demmer zum Verhalten von Teilnehmenden an einer Großdemonstration gegen die staatlichen Corona-Auflagen am 1. August in Berlin