

Nichts als freundliche Worte

ÖFFENTLICHER DIENST – Schwieriger Auftakt der Tarifrunde von Bund und Kommunen

Die Corona-Pandemie hat abermals gezeigt, dass der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten das Land zusammenhalten. Das sollte sich auch im Tarifergebnis widerspiegeln, denn Klatschen alleine hilft niemandem. Die Arbeitgeberseite hat jedoch bereits eine Nullrunde gefordert. Für ver.di ist das unakzeptabel. Unter diesen Vorzeichen startete am 1. September in Potsdam die erste Verhandlungsrunde für die 2,3 Millionen Tarifbeschäftigten bei Bund und Kommunen. ver.di führt die Verhandlungen auch für die GdP, die GEW und die IG BAU gemeinsam mit dem dbb beamtenbund und tarifunion.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke betont, wegen Corona könne es keine Pause in der Tarifpolitik geben und auch keine Lohnpause in Deutschland. „Das wäre schlecht für die wirtschaftliche Entwicklung“, sagt er. Im öffentlichen Dienst sei viel geleistet worden, auch in den Sparkassen, damit die kleinen und mittleren Unternehmen liquide bleiben konnten. Die Kolleg*innen in den Krankenhäusern, in den Jobcentern, den Agenturen für Arbeit



und überall im öffentlichen Dienst hätten viel geleistet. „Applaus alleine reicht nicht. Wir wollen Wertschätzung und Anerkennung und dazu gehört eine ordentliche Lohnentwicklung“, so Werneke weiter. „Unerträglich“ nennt er die Situation, dass 30 Jahre nach der Wiedervereinigung noch Unterschiede bei den Arbeitszeiten zwischen Ost und West bestehen.

Es wird wohl eine schwierige Tarifrunde werden, auch wegen der

Pandemie. Und noch liegen die Positionen weit auseinander. „Der Verhandlungsaufakt war enttäuschend. Zwar haben die Arbeitgeber freundliche Worte für die Leistung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gefunden, ein faires Angebot für Lohnsteigerungen ist jedoch nicht in Sicht“, so der ver.di-Vorsitzende. Stattdessen klagen die Arbeitgeber über eine angespannte Kassenlage bis 2023 und streben eine lange Laufzeit für den Tarifvertrag an.

Die Beschäftigten haben schon mal deutlich gemacht, sie scheuen den tarifpolitischen Konflikt nicht – und auch nicht in der Pandemie. Sie stehen bereit, um für eine angemessene Lohnerhöhung zu kämpfen. Mit Abstand und Entschlossenheit.

Marion Lühring

Bericht Seite 4

Die Forderungen

- Anhebung der Einkommen um 4,8 Prozent, mindestens aber 150 Euro pro Monat
- 100 Euro mehr pro Monat für Azubis und Praktikant*innen
- Laufzeit von zwölf Monaten

Erwartet wird eine Angleichung der Arbeitszeit Ost an die im Westen, die Verbesserung und Verlängerung bestehender Altersteilzeitregelungen sowie eine Entlastung der Beschäftigten über zusätzliche freie Tage.

Das Tarifergebnis soll auf die mehr als 200 000 Beamt*innen und weitere Gruppen übertragen werden.

CORONA

Gezielter Tabubruch
Erklärung des DGB-Bundesvorstands zu den Protesten in Berlin

SEITE 2

BÜNDNIS

Gut getaktet
Für Verkehrswende den Anteil des ÖPNV bis 2030 verdoppeln

SEITE 3

TVÖD

„Wir wollen mehr Lohn“
250 Beschäftigte kamen zu Auftakt nach Potsdam

SEITE 4

STUDIE

Betriebsräte in Not
Arbeitgeber üben häufig Druck bei der Gründung aus

SEITE 5

EUGH

Rechtzeitig und transparent
Entscheidung zum Verfall von Urlaubsansprüchen

SEITE 6

PROJEKT

Vernetzung und Bildung
Haus der Selbstständigen startet in Leipzig

SEITE 7

DIE RENTE...

... und wie sich die Absicherung im Alter in Zukunft weiter entwickeln wird, ist ein Dauerthema. Dazu hatte die Bundesregierung eine so genannte Rentenkommission eingesetzt, die Anfang diesen Jahres ihren Bericht vorgelegt hat (ver.di news berichtete). „Verlässlicher Generationenvertrag“ war der offizielle Name der Kommission, die Vorschläge für die nachhaltige Sicherung und Fortentwicklung aller drei Säulen der Alterssicherung ab dem Jahr 2025 erarbeiten sollte. Wegen der Corona-Krise fand der 132-seitige Bericht relativ wenig öffentliche Aufmerksamkeit. Daher hat der Bereich Sozialpolitik jetzt in der Ausgabe 300 seines Infodienstes sopoaktuell noch einmal eine ausführliche Analyse vorgelegt, zumal viele Fragen offen geblieben sind. *hla*

sopo.verdi.de

Groß machen

„Wenn die Arbeitgeber damit taktieren, dass wegen der Corona Pandemie die Kollegen im öffentlichen Dienst sich klein machen und sich nicht wehren, dann täuschen sie sich.“

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke zu den Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen

Ausbildungsreport
2020

(pm) Pünktlich zum Start des neuen Ausbildungsjahres hat der DGB seinen Ausbildungsreport vorgelegt. Für diese repräsentative Untersuchung wurden bis zum Beginn dieses Jahres 13347 Auszubildende aus den 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen befragt. Schon vor Corona haben viele Auszubildende die hohe Arbeitsbelastung während ihrer Ausbildung beklagt. Laut DGB-Ausbildungsreport gaben insgesamt 24,7 Prozent der Befragten an, sich nach der Ausbildung nicht richtig erholen zu können. Ausbildungsfremde Tätigkeiten, wie Toiletten putzen, Gläser spülen und tagelange Renovierungsarbeiten im Betrieb, mussten mehr als 12 Prozent der Befragten „immer“ oder „häufig“ erledigen. Mehr als 34 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Betrieb ihnen keinen Ausbildungsplan vorgelegt hätte, obwohl dieser gesetzlich vorgeschrieben ist. „Noch nicht wählen dürfen, aber schufteten ohne Limit?“, sagt der Vorsitzende der ver.di Jugend, Kai Reinartz. Das gehe nicht, schließlich sei der Jugendarbeitsschutz ein Gesetz. Große Probleme gibt es nach wie vor bei der Ausbildungsqualität in der Berufsschule. Über 43 Prozent der Auszubildenden finden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts nur befriedigend bis mangelhaft.

Mehr Infos und der Download des Ausbildungsreports 2020 unter dgb.de/-/WxW

Gezielter Tabubruch

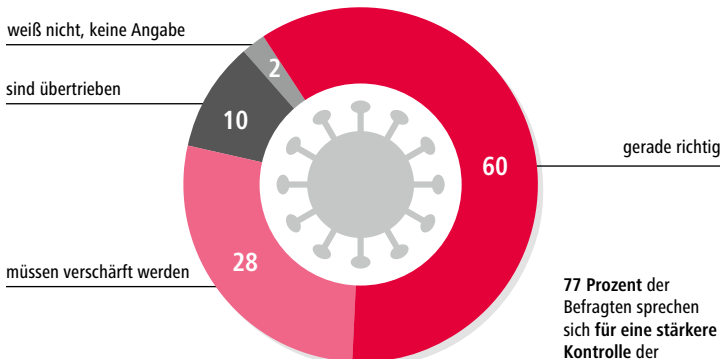
CORONA-PROTESTE – Erklärung des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands

(red.) Am 29. August haben in Berlin erneut sogenannte „Corona-Proteste“ stattgefunden. In der Woche darauf hat der Geschäftsführende DGB-Bundesvorstands dazu folgende Erklärung verabschiedet:

„Die Bilder von der Provokation von Rechtsextremisten auf den Stufen des Deutschen Bundestags vom Wochenende erfüllen uns mit tiefer Abscheu. Was mit diesem vermeintlichen ‚Reichstagssturm‘ in Szene gesetzt wurde, ist ein gezielter Tabubruch. Spätestens jetzt sollte allen Protestierenden gegen die Corona-Maßnahmen von Bund und Ländern klar sein, dass ihre Sorgen von den Feinden unserer Demokratie instrumentalisiert werden. Wer sein demokratisches Demonstrationsrecht wahrnimmt, muss sich klar von denen distanzieren, die unsere freiheitliche Demokratie abschaffen wollen. Gleichzeitig sollten wir dieser Pro-

Maßnahmen zum Schutz vor Covid-19

Angaben der Befragten in Prozent



77 Prozent der Befragten sprechen sich für eine stärkere Kontrolle der Maßnahmen aus

QUELLE: ZDF-POLITBAROMETER VOM 28. AUGUST 2020

vokation der extremen Rechten nicht auf den Leim gehen. Unsere Demokratie ist stark. Die Gewerkschaften und vor allem die weit überwiegende Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger stehen hinter

unserem demokratischen Rechtsstaat. Unser demokratisches System lässt sich nicht von einem kleinen Haufen Unbelehrbarer destabilisieren. Das Herz unserer Demokratie schlägt unverändert kräftig.“

ver.di fordert Sicherheitspersonal

MASKENPFLICHT – Immer wieder Übergriffe auf Busfahrer*innen

(pm) ver.di fordert zur Durchsetzung der Maskenpflicht im öffentlichen Personen-Nahverkehr (ÖPNV) zusätzliches Sicherheitspersonal. Seit Wochen werde immer wieder über Fälle von Missachtung der Regeln zur Mund-Nase-Bedeckung im ÖPNV berichtet, sagte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine

Behle. Zugleich sei offen, wer die Maskenpflicht im ÖPNV durchsetzen soll. Es bestehe die große Sorge, dass dies auf das Fahrpersonal abgewälzt werden könnte. Die Beschäftigten seien an ihrem Platz hinter dem Lenkrad potenziellen Angreifern weitgehend schutzlos ausgeliefert.

Die Durchsetzung der Maskenpflicht sei eine zusätzliche Aufgabe, die neben dem Steuern der Fahrzeuge nicht erledigt werden kann, ohne die Fahrt zu unterbrechen. Behle fordert den Einsatz von qualifiziertem Sicherheitspersonal, aber auch von Polizei und Ordnungsamt.

Offenes Betriebsklima

LGBTQI* – 30 Prozent berichten bei einer Umfrage von Benachteiligungen am Arbeitsplatz

(pm) „In Deutschland hat sich die gesellschaftliche Akzeptanz von LGBTQI*-Menschen in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verbessert“, heißt es im Wochenbericht 36/2020 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Zur rechtlichen Gleichstellung im Arbeitsleben habe das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beigetragen. Dennoch berichten rund 30 Prozent derjenigen, die sich dieser Gruppe zuordnen, von Benachteiligungen im Arbeitsleben. Das ist das Ergebnis einer Befragung des Sozial-ökonomischen Panels und der Universität Bielefeld.

Insbesondere Trans*-Menschen geben an, im Arbeitsleben diskriminiert zu werden. Vielen outen sich nicht gegenüber Vorgesetzten und/oder Kolleg*innen

„Die vorliegenden Ergebnisse lassen vermuten, dass LGBTQI*-Menschen ihre Berufswahl auch von der Offenheit der Branchen gegenüber der sexuellen Orientierung abhängig machen, dass sie also bestimmte Branchen meiden, um Diskriminierung zu umgehen und offen mit ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen zu können“, heißt es in

dem DIW-Wochenbericht 36/2020. Die Forscher*innen raten Unternehmen dazu, Gleichstellungsmaßnahmen zu stärken und für ein offenes, diskriminierungsfreies Umfeld am Arbeitsplatz zu sorgen, um LGBTQI*-Menschen als Mitarbeiter*innen gewinnen zu können. Sie seien eine überdurchschnittlich hoch qualifizierte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt.

DER DIW-WOCHENBERICHT 36/2020 KANN HERUNTERGELADEN WERDEN UNTER DIW.DE/DOCUMENTS/PUBLIKATIO_NEN/73DIW_01.C. 798177.DE/20-36-1.PDF

Gut getaktet

VERKEHRSWENDE – Anteil des ÖPNV bis 2030 verdoppeln

(hla) Für den 8. September hat die Bundesregierung erneut zu einem Autogipfel eingeladen. Doch wird es auch in dieser Runde eher um den Individualverkehr und die Autoindustrie gehen als um eine Verkehrswende. Daher hat sich Anfang September in Berlin ein breites Bündnis aus ver.di, Fridays for Future (FFF), BUND, VCD und anderen Organisationen für eine entschiedene Investitionspolitik für den Umweltverbund stark gemacht. Nur so könne eine konsequente Verkehrswende gelingen. Dazu fordern sie ein langfristiges Konjunktur- und Investitionspaket, bei dem die Bedürfnisse der Menschen und nicht der Autoverkehr im Mittelpunkt stehen.

Aktuell sind Kraftfahrzeuge für etwa 60 Prozent des CO₂-Ausstoßes

im Verkehrssektor verantwortlich. Um die Klimaziele erreichen zu können, müsste der Autoverkehr reduziert werden. Doch die Politik des Mehrs an Autoverkehr bestimme immer noch die Verkehrspolitik, kritisierte Antje von Broock, Geschäftsführerin Politik und Kommunikation beim BUND, bei einer gemeinsamen Pressekonferenz mit ver.di, FFF und VCD. Sie forderte stattdessen, den Öffentlichen Personennahverkehr auszubauen: klimafreundlich, zuverlässig, gut getaktet und mit guten Fahrzeugen, sowohl im Nah- als auch im Fernverkehr.

Helena Marschall von FFF sagte, dass das nur mit guten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten möglich sei. Daher unterstütze FFF auch ver.di in der anstehenden Tarifrunde.

Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle wies darauf hin, dass derzeit rund 20 Millionen Menschen täglich den ÖPNV nutzen. Eine sinnvolle Verdoppelung bis 2030 koste rund 12 Milliarden Euro pro Jahr für Infrastruktur, Fahrzeuge und Personal. Diese Kosten dürften nicht alleine den Kommunen und den Nutzer*innen überlassen werden, hier müssten sich Bund und Länder ebenfalls beteiligen. Man müsse auch über neue Finanzierungsmodelle nachdenken. „Ohne einen starken ÖPNV wird es keine Verkehrswende geben“, sagte Philipp Kosok, Sprecher des VCD für den ÖPNV. Die vier Organisationen hoffen auf weitere Mitstreiter*innen, so dass es ein breites Netzwerk gibt, das gemeinsam neue Verkehrskonzepte entwickeln und durchsetzen kann.

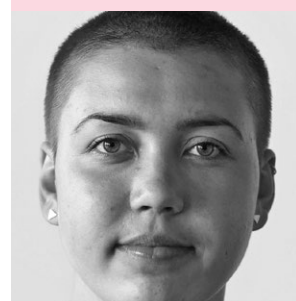


Foto: imago images/Jürgen Heinrich

HELENA MARSCHALL IST SPRECHERIN VON FRIDAYS FOR FUTURE (FFF)

K O M M E N T A R

Grün und systemrelevant

Für die Erreichung des 1,5-Grad-Ziels brauchen wir eine sofortige soziale Mobilitätswende, die den ÖPNV in den Fokus stellt. Jetzt müssen durch massive Investitionen in den ÖPNV die Bedingungen dafür geschaffen werden. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten müssen dafür besonders im Vordergrund stehen – sie verdienen als grüne und systemrelevante Jobs der Zukunft weit mehr Anerkennung. Die gewaltige Herausforderung, die Klimakrise zu stoppen, schaffen wir nur, wenn wir alle Menschen mitnehmen und sowohl soziale als auch ökologische Ungerechtigkeiten hinter uns lassen.

In mehr als 20 Städten haben sich bereits Bündnisse unter anderem mit FFF und ver.di gebildet. Sie planen gemeinsame Aktionen bundesweit für den 18. September. Für den 25. September ruft FFF zu einem globalen Klimastreiktag auf.

fridaysforfuture.de

Rasse-Begriff streichen

BENACHTEILIGUNG – Wirkungsvolle Maßnahmen gegen Rechtsextremismus und Rassismus nötig

(pm) ver.di fordert von der Bundesregierung wirkungsvolle Maßnahmen und eine nachhaltige Gesamtstrategie beim Kampf gegen Rechtsextremismus und Rassismus sowie eine stärkere Einbindung der Betroffenen. Wichtig sei, dass der Rassebegriff aus dem Grundgesetz und weiteren Gesetzen wie dem Betriebsverfassungsgesetz gestrichen werde. Stattdessen solle die Formulierung

eingefügt werden, dass „niemand rassistisch benachteiligt“ werden dürfe. „Dies wäre ein konkreter und symbolischer Schritt, um das Problem rassistischer Diskriminierung genauer zu fassen und den Gesetzgeber auf die Beseitigung bestehender Nachteile zu verpflichten“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke.

„Die Gefahr von rechts darf nicht länger kleingeredet werden. Die

Bundesregierung muss dafür sorgen, dass die Menschen, die im tödlichen Fokus von Rechtsterroristen stehen, sich auf die Sicherheitsbehörden verlassen können, um sicher und angstfrei in diesem Land zu leben“, betonte der ver.di-Vorsitzende. Gerade das Handlungsfeld Arbeitswelt habe eine große Bedeutung für die Entwicklung und erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen gegen rechts.

Dauerhafte Aufwertung weiter nötig

PFLEGE – Bonus nur für einen Teil der Pflegekräfte ist allenfalls Minimallösung

(pm) Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) und der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen (GKV-SV) haben sich auf eine Prämie für Pflegekräfte in Krankenhäusern geeinigt haben. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler kritisierte dies als „Minimallösung“. Von dem Bonus sollen lediglich bis zu 100 000 Pflegekräfte profitieren, also nur ein kleiner Teil der insgesamt 440 000 Pflegekräfte in Krankenhäusern. Sie soll nur in Kliniken gezahlt werden, in denen eine bestimmte Mindestzahl von Covid-19-Fällen versorgt wurde. Dafür

werden 100 Millionen Euro aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds zur Verfügung gestellt. „Ausgerechnet bei der Anerkennung der Leistungen in der Pandemie zeigen sich Kliniken und Krankenkassen knauserig. Das ist beschämend“, kritisierte Bühler.

Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, CDU, dem das Konzept nun vorgelegt wird, müsse dafür sorgen, „dass nicht nur der Einsatz aller Pflegekräfte, sondern auch anderer Beschäftigter in den Krankenhäusern honoriert wird“, sagte die Gewerkschafterin. Zur Verteilung der

Prämien forderte sie eine klare und bundesweit einheitliche Regelung. Außerdem forderte sie die Privatversicherungen und die Bundesländer auf, ihren Anteil an der Finanzierung zu leisten. DKG und GKV-SV haben an die Bundesländer appelliert, die Einmalzahlung auf bis zu 1500 Euro aufstocken. So erfreulich und angemessen die Prämie auch sei – eine dauerhafte Aufwertung der Berufe ersetze dieser Bonus jedoch nicht. Die sei weiterhin dringend nötig, sagte Bühler, nicht nur mit Blick auf die jüngst begonnene Tarifrunde im öffentlichen Dienst.

„Wir wollen mehr Lohn“

TARIFRUNDE ÖFFENTLICHER DIENST – 250 Beschäftigte kamen zum Auftakt nach Potsdam

(ml) Zum Verhandlungsauftritt am 1. September fanden sich vor dem Kongresshotel in Potsdam auch 250 Beschäftigte zur Unterstützung ein. „Wir halten den Laden am Laufen. Jetzt seid ihr dran“, steht auf dem Abstandsband, das an die Corona-Regeln erinnern soll.

Die ersten, die sich hinter dem Band aufreihen, sind die Sparkassen-Beschäftigten, die um ihre Sparkassen-Sonderzahlung fürchten. Jule Grunau ist eine von ihnen: „Der oberste Verhandlungsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitge-

berverbände, Ulrich Mädge, ist bei uns in Lüneburg Oberbürgermeister. Er will nicht nur eine Nullrunde, er will uns auch Geld wegnehmen“, sagt sie. Und Janina D. aus Sachsen betont: „Wir sind systemrelevant und wir wollen mehr Lohn.“

Unmut repräsentieren auch die Schilder der Sparkassenbeschäftigten aus Thüringen: „30 Jahre Ungleichheit. Zum Kämpfen sind wir jetzt bereit!“, steht darauf geschrieben. Denn auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung gelten in Ost und West noch unterschiedliche Arbeitszeiten. Damit soll jetzt endlich Schluss sein.

Für Intensivpflegekraft Heike H. geht es ebenfalls um den angemessenen Lohn und die Anerkennung ihrer Leistung. Im Schutzkittel, mit Maske, Visier, Haarhaube und Handschuhen, steht sie vor dem Verhandlungshotel, um zu zeigen, wie belastet sie ihren Arbeitsalltag bewältigen muss. „Wir wollen keinen symbolischen Händedruck oder Lavendelsträuße wie in Rheinland-Pfalz“, sagt sie. „Wir retten Leben, tagtäglich und nicht symbolisch.“

Und das unter großer Anstrengung. Deshalb wollen wir mehr Geld, mehr Entlastungstage und Zulagenentschädigung. Für die Arbeit, die wir sowieso schon ohne Corona leisten, und die sich durch Corona jetzt ins Unermessliche gesteigert hat.“

Die besonderen Themen des Gesundheitswesens und der Pflege sollen ebenso wie die der Sparkassenbeschäftigten an eigenen Verhandlungstischen im Rahmen der Tarifrunde eingebracht werden.

Tarifbotschafter*innen werden für die diesjährige Tarifrunde Öffentlicher Dienst Bund und Kommunen noch gesucht. Ihre Aufgabe ist es, Informationen aus den Verhandlungen und den Tarifrunden an die Kolleg*innen in den Dienststellen und Betrieben weiterzugeben. Im Gegenzug werden sie exklusiv vom ver.di-Vorsitzenden Frank Werneke und seiner Stellvertreterin Christine Behle direkt nach den Verhandlungsterminen oder wenn es im Verlauf der Tarifverhandlungen nötig sein sollte per Videobriefing über die aktuellen Entwicklungen informiert. Mehr Infos: [unverzichtbar.verdi.de/tarifbotschafterin](https://www.verdi.de/tarifbotschafterin)

Mehr Infos

Aktuelle Berichte, aber auch Hintergrundinfos und Material unter [unverzichtbar.verdi.de](https://www.unverzichtbar.verdi.de) Schnell informiert ver.di über den Telegram-Kanal zur Tarifrunde. Dazu bitte auf dem Smartphone die Telegram-App installieren. In das Suchfeld der App „verdiOfficialBot“ oder alternativ „ver.di“ eingeben. Daraufhin öffnet sich ein Chat-Fenster, dort bitte STARTTROED eingeben. Der Dienst kann jederzeit wieder gekündigt werden.

Konzern in der Pflicht

DEUTSCHE POST AG – Kocsis kündigt „angemessene Reaktionen“ der Beschäftigten an

(pm) Ohne Ergebnis endete Anfang September die zweite Verhandlungsrunde zwischen ver.di und der Deutschen Post AG. Die Arbeitgeber haben nicht das von ver.di erwartete verhandlungsfähige Angebot vorgelegt. „Wir haben den Eindruck gewonnen, dass die DP AG ihre Beschäftigten mit einer Erhöhung von 1,5 Prozent abspeisen will“, sagte die Verhandlungsführerin und stellvertretende ver.di-Vorsitzende And-

rea Kocsis. Das sei inakzeptabel. Die Deutsche Post AG sei eine der Gewinnerinnen der Corona-Krise, so Kocsis weiter. Die Beschäftigten hätten hart dafür gearbeitet und zum Unternehmenserfolg beigetragen. Sie kündigte „angemessene Reaktionen“ der Beschäftigten an.

Die DP AG konnte nach eigenen Angaben ihren Gewinn im Bereich Post und Paket im ersten Halbjahr um knapp 50 Prozent steigern. Da-

her sieht Kocsis den Konzern in der Pflicht. ver.di fordert für die rund 140 000 Tarifbeschäftigten eine lineare Erhöhung von 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten, für die Auszubildenden und Dual-Studierenden eine monatliche Erhöhung um 90 Euro. Darüber hinaus soll die Postzulage für die verbeamteten Postbeschäftigten fortgeschrieben werden. Am 21. und 22. September soll weiter verhandelt werden.

TARIFLICHES

ING – (pm) Die rund 4000 Beschäftigten der Direktbank ING in Deutschland erhalten ab September ein tarifvertraglich vereinbartes, individuelles Weiterbildungsbudget in Höhe von 500 Euro jährlich. Das Weiterbildungsbudget kann von den Beschäftigten jährlich für Weiterbildungsangebote

abgerufen oder über mehrere Jahre angespart werden. Außerdem wurde bei der ING eine Weiterbildungsplattform (Learn-ING) errichtet, die Zugang zu einem breiten Weiterbildungsangebot von etablierten Bildungsträgern anbietet. Dort können die Mitarbeiter*innen auch ihre individuellen Weiterbildungskosten

im Rahmen ihres Weiterbildungsbudgets abrechnen. Nach Angaben von ver.di-Bundesfachgruppenleiter Jan Duschek ist der Tarifvertrag bislang einmalig in der Bankenbranche. Er zeige, wie mit innovativen Ansätzen die Arbeitswelt der Zukunft gemeinsam gestaltet werden könne.

**EINFACH GUTE
LÖSUNGEN FINDEN.**
Mit »Personalratswissen online« – dem richtigen
Tool für Ihre tägliche Personalratsarbeit.

Jetzt
28 Tage
gratis
testen!



Aktuell.
Schnell.
Rechtssicher.

Erhältlich in den Versionen für Bund und die
Länder Baden-Württemberg, Bayern,
Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen,
Niedersachsen und Thüringen.
Weitere Länderversionen folgen.

Betriebsräte in Not

WSI-UNTERSUCHUNG – Bei der Gründung von Betriebsräten ist der Druck gegen sie am häufigsten

(ml) Behinderungen von Betriebsräten treten insbesondere dann auf, wenn Beschäftigte erstmals eine Vertretung wählen wollen. Laut einer neuen Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung versuchen Arbeitgeber jede sechste Neugründung von Betriebsräten zu behindern, obwohl das ein Straftatbestand ist.

Schikanen gegenüber Betriebsräten oder bei deren Neugründung nehmen auch in den von ver.di organisierten Branchen zu. Entweder schüchtern die Arbeitgeber die Kandidat*innen ein, drohen ihnen gar mit Kündigung, oder sie versuchen die Bestellung eines Wahlvorstands ganz zu verhindern, wie jüngst bei der Smartphone-Bank N26 geschehen (ver.di news berichtete).

Die WSI-Forscher Martin Behrens und Heiner Dribbusch haben auch ermittelt, wie das Repertoire der Arbeitgeberaktivitäten aussieht, um Betriebsratswahlen zu sabotieren: Die Arbeitgeber schüchtern in 69 Prozent der untersuchten Fälle mögliche Kandidat*innen ein, in 66 Prozent der Fälle versuchten sie die Bestellung eines Wahlvorstands zu verhindern. Ihnen nahestehende Kandidat*innen unterstützen sie in 43 Prozent der Fälle. Gekündigt wurde Kandidat*innen in 17 Prozent der Fälle. Zudem nehmen 40 Prozent der Arbeitgeber, die Betriebsratswahlen behindern, bei ihren Störaktionen externe Hilfe durch Anwaltskanzleien oder Unternehmensberatungen in Anspruch. Zu den gängigen Maßnahmen gegen bereits gewählte Gremien gehören

Versuche, Mitglieder zu kündigen (84 Prozent der Fälle, in denen es zu einem Behinderungsversuch kam), zum Rücktritt zu drängen (71 Prozent) und Auflösungsanträge beim Arbeitsgericht (33 Prozent).

Ist ein Betriebsrat erst einmal etabliert, dann ist die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung jedoch „meist gedeihlich“. Mit einer guten Zusammenarbeit sind die Unternehmen auch gut beraten, denn: „Unternehmen mit Betriebsrat bieten bessere Arbeitsbedingungen, und sie sind im Mittel produktiver und oft innovativer als Firmen ohne betriebliche Mitbestimmung“, so die Forscher. Die Ergebnisse wurden in den WSI-Mitteilungen 4/2020 veröffentlicht.

wsi.de



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

K O M M E N T A R

Großer Nachholbedarf

Das Friseurunternehmen Klier Hair Group hat Anfang September einen Antrag auf ein Schlichtungsverfahren gestellt. Mit der Sanierung in Eigenverantwortung soll der Fortbestand des Unternehmens gesichert werden. Knapp 10 000 Beschäftigte sind betroffen, sie arbeiten bundesweit in rund 1400 Salons unter Markennamen wie Klier, Essanelle oder Supercut. Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle mahnt, dass eine Sanierung nur mit motivierten Beschäftigten Erfolg haben könne. Doch bei der Friseurkette Klier versucht der Arbeitgeber gerade, sechs im Betriebsrat für Hamburg und Schleswig-Holstein engagierten Kolleginnen zu kündigen. Bislang hat der Arbeitgeber die dazugehörigen Verfahren vor dem Arbeitsgericht verloren. Doch Motivation sieht anders aus. Studien beweisen immer wieder, dass Mitbestimmung ein Vorteil für die Unternehmen ist, gerade wenn es auf gute Zusammenarbeit und engagierte Beschäftigte ankommt. Da scheint bei Klier noch großer Nachholbedarf zu bestehen.

Kein Versuch einer Sozialauswahl

WIRECARD – Am Vorabend von Wahlversammlungen wurde über Kündigungen informiert

(pm) Im August hatten die Beschäftigten von sieben der insgesamt neun Gesellschaften des wegen Korruption in die Insolvenz geratenen Fintech-Unternehmens Wirecard bei Wahlversammlungen den Grundstein für die Gründung eines Betriebsrats gelegt. Allerdings betreffen die in der Zwischenzeit durch den Insolvenzverwalter der Wirecard AG, Michael Jaffé, ausgesprochenen

Kündigungen auch Initiator*innen der inzwischen angelaufenen Betriebsratswahlen.

Die Kündigungsschreiben seien teilweise auf den 25. August datiert, dem Tag, an dem drei von sieben Wahlversammlungen in den Tochtergesellschaften der Wirecard AG stattgefunden haben, sagte ver.di-Gewerkschaftssekretär Gregor Völkl. Bereits am Vorabend wa-

ren die Betroffenen per E-Mail davon informiert worden. „Abgesehen von der Missachtung des Kündigungsschutzgesetzes, liegt die Vermutung nahe, dass eine Beeinflussung der Betriebsratswahl zumindest in Kauf genommen wurde“, so der Gewerkschaftssekretär. ver.di hat zwischenzeitlich auch einen Antrag auf Aufnahme in den Gläubigerausschuss beantragt.

Neue Chancen für Jüngere

RWE-KONZERN – ver.di erzielt Tarifiergebnis zum Kohleausstieg

(pm) Mit dem Energieversorger RWE hat sich ver.di und der Arbeitgeber auf ein engmaschiges Sicherheitsnetz für die vom Auslaufen der Kohleverstromung betroffenen Beschäftigten geeinigt. Der Tarifvertrag zeige, wie man die Transformation der Energieversorgung nicht nur klimaschonend, sondern auch sozialverträglich gestalten können, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz. Er nannte den Vertrag einen „Meilenstein“, der dafür Sorge, dass Jüngere neue Chancen bekommen und Ältere mit Anstand aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden könnten.

Nach dem Kohleausstiegsgesetz ist ein Tarifvertrag notwendig, wenn ein Betreiber an der für alle Steinkohlekraftwerke vorgesehenen Auktion teilnehmen möchte. Der Tarifvertrag gilt auch für die Kraftwerke Ibbenbüren und Westfalen, die möglicherweise in eine der ersten Auktionen sollen. An den drei Standorten arbeiten insgesamt rund 260 Beschäftigte. Insgesamt sind rund 10 000 Beschäftigte im RWE-Konzern betroffen.

Durch die Regelungen im Tarifvertrag wird das staatliche Anpassungsgeld für vorzeitig ausschei-

dende älteres Kolleg*innen deutlich aufgestockt. Jüngeren Beschäftigten werden entsprechende Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie angemessene Abfindungszahlungen angeboten, so ver.di-Verhandlungsführer Stefan Najda.

Im Zusammenhang mit dem Kohleausstiegsgesetz hat ver.di auch mit weiteren Energieversorgungsunternehmen Tarifverträge zur sozialverträglichen Umsetzung und Begleitung des Kohleausstiegs vereinbart: zum Beispiel mit Uniper, Onyx und swb.

Rechtzeitig und transparent

EUGH – BAG erwartet Entscheidung zum Verfall von Urlaubsansprüchen

Unmittelbar und zwingend

(bag) Arbeitgeberin und Betriebsrat können die Geltung einer Betriebsvereinbarung nicht davon abhängig machen, dass die betroffenen Arbeitnehmer*innen zustimmen. In dem vorliegenden Fall hatten Arbeitgeberin und Betriebsrat 2007 eine Betriebsvereinbarung zu variablen Vergütungsbestandteilen der im Lager beschäftigten Arbeitnehmer*innen abgeschlossen. Sie sollte in Kraft treten, wenn ihr 80 Prozent der in ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer*innen bis zum Ablauf einer von der Arbeitgeberin gesetzten Frist „einzelvertraglich“ schriftlich zustimmen. Der Betriebsrat hat die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung geltend gemacht. Die Vorinstanzen haben das abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung könne nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden, heißt es in einer Pressemitteilung. Eine solche Regelung widerspreche den Strukturprinzipien der Betriebsverfassung. Danach ist der gewählte Betriebsrat Repräsentant der Belegschaft. Er wird als Organ der Betriebsverfassung im eigenen Namen kraft Amtes tätig und ist weder an Weisungen der Arbeitnehmer*innen gebunden, noch bedarf sein Handeln deren Zustimmung. **Aktenzeichen 1 ABR 4/19**

(dgb-rs/bag) Der Urlaubsanspruch verfällt nur, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten rechtzeitig und deutlich auf diese Gefahr hinweist. Ansonsten bleibt er bestehen. Aber gilt das auch dann, wenn ein*e Arbeitnehmer*in ihren/seinen Urlaub überhaupt nicht nehmen kann? Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jetzt dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Entscheidung vorgelegt.

In den Fällen, die das BAG dem EuGH vorgelegt hat, kam die Rechtsprechung des EuGH zum Tragen, wonach der Urlaubsanspruch von Langzeiterkrankten nach 15 Monaten verfällt. Zu klären ist, ob die Rechtsprechung zur Mitwirkungsobliegenheit daran etwas ändert.

FRACHTFAHRER KLAGTE

In einem Fall hatte ein Frachtfahrer auf Urlaub geklagt, der seit Dezember 2014 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht. Für das Jahr 2014 stünden ihm noch 34 Urlaubstage zu, da der Arbeitgeber ihn nicht auf den möglichen Verfall hingewiesen habe. Sein Arbeitgeber beruft sich dagegen auf die Rechtsprechung des EuGH, wonach der Verfall zum März des auf das

Urlaubsjahr folgenden Jahres eintritt. Damit sei der Urlaub mit dem 31. März 2016 verfallen. Da der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen außerstande gewesen sei, seinen Urlaub anzutreten, trete der Verfall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres ein und zwar unabhängig davon, ob er als Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt habe.

Im zweiten Fall war die Klägerin ab dem Jahr 2017 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Der Anspruch für dieses Jahr würde also grundsätzlich zum 31. März 2019 verfallen. Die Arbeitgeberin hatte sie während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit weder aufgefordert, ihre 14 Urlaubstage zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Die Klägerin berief sich auf die Rechtsprechung zur Hinweispflicht und klagte auf die restlichen Urlaubstage aus dem Jahr 2017. Denn die Arbeitgeberin habe es unterlassen, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen.

Nach Ansicht des BAG soll nun der EuGH die Fälle klären, denn die Entscheidungen der Vorinstanzen

basieren auf Rechtsprechung des EuGH, die hier aufeinander treffen. Zum einen hatte der EuGH entschieden, dass ein Verfall der Urlaubstage jedenfalls dann nicht eintritt, wenn Beschäftigte langfristig erkrankt sind und ihren Urlaub deshalb nicht im Kalenderjahr nehmen können (Urteil vom 22. November 2011 C-214/10). Dabei hatte er eine Grenze von 15 Monaten gezogen, sodass der Verfall erst zum 31. März des Jahres erfolgt, das auf das Urlaubsjahr folgt.

UNTÄTIGER ARBEITGEBER

Zum anderen hat der EuGH in einer wegweisenden Entscheidung die sogenannte Mitwirkungsobliegenheit für Arbeitgeber geschaffen (Urteil vom 6. November 2018 – C-684/16). Der Arbeitgeber muss also von sich aus tätig werden, damit ein Verfall überhaupt eintreten kann. Er muss die Beschäftigten rechtzeitig und transparent darauf hinweisen, dass der Urlaub verfallen kann. Bleibt er untätig, bleiben die Urlaubsansprüche der Beschäftigten bestehen.

**Aktenzeichen 9 AZR 401/19 (A)
9 AZR 245/19 (A)**

Einblick in die Entgeltlisten

TRANSPARENTE ENTGELTE – Arbeitgeber kann die Auskunftsansprüche auch generell übernehmen

(bag) Der Betriebsrat ist in das individuelle Verfahren eingebunden, durch das von Beschäftigten geforderte Auskünfte erteilt werden. So sieht es das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vor. Zu diesem Zweck kann er einen Betriebsausschuss bilden. Dieser ist berechtigt, Bruttoentgeltlisten des Arbeitgebers einzusehen und auszuwerten (Paragraf 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG). Dieses Einsichts- und Auswertungsrecht besteht nicht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung berechtigterweise an sich gezogen hat.

VERPFLICHTUNG ERFÜLLEN

In dem vorliegenden Fall hatte ein Telekommunikationsunternehmen

mit mehr als 200 Beschäftigten von der im Gesetz vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Verpflichtung zur Erfüllung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten generell zu übernehmen. In diesem Rahmen informierte sie den Betriebsrat über die in der ersten Jahreshälfte 2018 geltend gemachten Auskunftsverlangen. Dabei gewährte sie ihm Einblick in die aufbereiteten Bruttoentgeltlisten. Sie waren nach Geschlecht aufgeschlüsselt und wiesen sämtliche Entgeltbestandteile auf. Der Betriebsrat hat unter Hinweis auf Paragraf 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG verlangt, die Listen dem Betriebsausschuss in bestimmten elektronischen Dateiformaten zur Auswertung zu überlassen.

VORINSTANZEN HABEN BEGEHREN ABGEWIESEN

Die Vorinstanzen haben das Begehren abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) keinen Erfolg. Das Einsichts- und Auswertungsrecht in Paragraf 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG korrespondiert mit der nach der Grundkonzeption des EntgTranspG dem Betriebsrat zugewiesenen Aufgabe, individuelle Auskunftsansprüche von Beschäftigten zu beantworten. Es besteht daher nicht, wenn – wie im vorliegenden Fall – der Arbeitgeber diese Aufgabe selbst erfüllt.

Aktenzeichen 1 ABR 6/19

Vernetzung und Bildung

PROJEKT – Haus der Selbstständigen startet in Leipzig

(glasch) Am 1. September startete in Leipzig das Projekt „Haus der Selbstständigen“ (HdS) – ein anspruchsvolles Vorhaben, das die Interessen von Solo-Selbstständigen bündeln und zur zentralen Anlaufstelle für ihre Netzwerke und Verbände aufgebaut werden soll. Im neuen Büro in der Leipziger Innenstadt nehmen dazu vier Wissenschaftlerinnen, eine Gewerkschaftssekretärin und eine Projektmanagerin ihre Arbeit auf.

Mit dem Bundesprogramm des Europäischen Sozialfonds sollen die ostdeutschen Bundesländer gezielt dabei unterstützt werden, die großen Veränderungsprozesse zu bewältigen und vor allem sozial zu gestalten. Qualifizierung soll neu gedacht und erprobt werden

Denn Digitalisierung verändert die Tätigkeiten und Anforderungen in allen Berufen. Solo-Selbstständige sind durch diese Entwicklungen besonders gefordert, denn sie müssen Weiterbildungen, ihre ggf. not-

Die Träger*innen

Träger des Projekts Haus der Selbstständigen ist die INPUT Consulting, eine gemeinnützige GmbH mit enger Verbindung zu ver.di. Realisiert wird das Vorhaben gemeinsam von der Ludwig-Maximilians-Universität München (Institut für Soziologie), der Universität Kassel (Fachgebiet Wirtschaftsinformatik und Systementwicklung) und ver.di (Referat Selbstständige). Die Finanzierung des zweijährigen Projekts sichern in erster Linie Fördergelder des Programms „Zukunftszentren“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

HdS Haus der Selbstständigen

wendige Neuausrichtung und Umorientierung selbst organisieren und finanzieren.

Genau hier setzt das „Haus der Selbstständigen“ an: In der Projektlaufzeit werden ein berufsübergreifendes digitales Vernetzungs- und

Bildungsangebot für Solo-Selbstständige und Plattformbeschäftigte sowie Beratungsmöglichkeiten zur Bildung von Interessengemeinschaften entstehen. Ziel ist es, Solo-Selbstständige und ihre Belange stärker in die öffentliche und politische Wahrnehmung zu rücken und auch für sie die Standards guter Arbeit einzufordern.

Gerade jetzt ist das nötiger denn je, denn Tausende „Einzelkämpfer*innen“ – Lehrkräfte, Medienleute, Künstler*innen, kleine Dienstleister*innen – sind durch die Corona-Krise in eine tiefe berufliche und existenzielle Krise geraten: „Das zeigt einmal mehr, wie fragil die wirtschaftliche Basis vieler Solo-Selbstständiger ist und wie schlecht sie in die sozialen Sicherungssysteme eingebunden sind“, sagt Projektleiterin Gerlinde Vogl.

hausderselbststaendigen.info
(Die Website war bei Redaktionsschluss noch im Aufbau)



DIE ARBEITSSOZIOLOGIN **VESNA GLAVASKI**, 34, ARBEITET ALS VER.DI-GEWERKSCHAFTSSEKRETÄRIN IM HDS-TEAM MIT

INTERVIEW

Keine Solo-Egoist*innen

Was reizt dich an der Arbeit im Projekt?

Was ich an der Idee des HdS schätze, ist die Haltung, mit der wir rangehen: Selbstständigkeit ist eine besondere Erwerbsform und als solche anzuerkennen. Das heißt nicht, dass alle Solos Egoist*innen sind und am liebsten alles im Alleingang machen. Wir wollen die kollektiven Potenziale aufzeigen und im HdS bündeln. Selbstständiges und solidarisches Handeln werden hier nicht gegeneinander ausgespielt, sondern sollen an diesem Ort praktisch zusammenkommen können. Das Team des HdS wird die Region erkunden, um möglichst viele – auch kleine selbstorganisierte Initiativen und Netzwerke von Solo-Selbstständigen – in Austausch zu bringen.

Was sind aus deiner Sicht die wichtigsten Ziele?

Wichtig ist mir, auch neue Formen von kollektiven Interessenvertretungen zu institutionalisieren, die sich wirksam für gute Arbeits- und Einkommensbedingungen von Solo-Selbstständigen einsetzen.

Keine grundsätzliche Entscheidung getroffen

LAG BERLIN – Bei geheimen Wahlen ist Präsenz erforderlich

(red.) Wegen der Corona-Pandemie ist im Frühjahr auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geändert worden. Seit Mitte Mai ist es für die Interessenvertretungs-Gremien auch möglich, ihre Beschlüsse in einer Telefon- oder Videokonferenz zu fassen. Diese Regelung ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Mit diesem neuen Paragraphen 129 sind Abweichungen von den Paragraphen 30 und 33 BetrVG möglich. Sie sagen aus, dass Beschlüsse nur gültig sind, wenn sie in Präsenzsitzungen gefasst werden.

In der Gesetzesbegründung weist der Gesetzgeber darauf hin, dass die Präsenzsitzung weiterhin der

Regelfall sein soll. Video- und Telefonkonferenzen werden als „zusätzliche Option“ bezeichnet. Auch ver.di sieht sie weiterhin als Ausnahme und empfiehlt, wo es unter Einhaltung der Hygienevorschriften möglich ist, Präsenzsitzungen abzuhalten. Außerdem empfiehlt ver.di den Gremien, die Geschäftsordnung entsprechend zeitbefristet anzupassen sowie Regelungen und Absprachen zu vereinbaren.

Ende August hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschieden, dass der Arbeitgeber nicht bestimmen kann, ob die Betriebsratssitzungen als Präsenzsitzung oder Video- bzw. Telefonkonferenz stattfinden.

Eine Präsenzsitzung setzt allerdings voraus, dass diese unter Einhaltung der Hygienevorschriften stattfinden kann und in der Sitzung eine geplante geheime Wahl stattfindet, geht aus dem Beschluss des LAG in dem Eilverfahren hervor.

„Leider hat das LAG keine grundsätzlichen Aussagen darüber getroffen, ob dieser Vorrang der Präsenzsitzung auch für alle künftigen Sitzungen stattfindet. Dies sei im Einzelfall abzuwägen und zu entscheiden“, heißt es in einer Erklärung des ver.di-Bereichs Mitbestimmung.

Aktenzeichen 12 TaBVGa 1015/20

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: HOGLI

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 13 ERSCHEINT

VORAUSSICHTLICH AM 26. SEPTEMBER 2020

ver.di.de



MARTINA HAHN,
FRANK HERRMANN:
**FAIR EINKAUFEN – ABER
WIE?** DAS HANDBUCH FÜR
FAIREN KONSUM, BRANDES
& APSEL, FRANKFURT/MAIN,
6. ERWEITERTE NEUAUFLAGE,
432 SEITEN, 32,90 EURO,
ISBN 978-3955582593

Bewusstsein entwickeln

B U C H T I P P – *Tipps für den fairen Einkauf in Buch und Blog*

Wer bewusst einkaufen geht, macht sich auch Gedanken darüber, welche Produkte er kauft und wie sie hergestellt worden sind. 1:99 sei die Verteilung, sagt Vandana Shiva, die Trägerin des Alternativen Nobelpreises aus dem Jahr 1993. Damit mein sie, dass ein Prozent der Menschheit – meist Unternehmen, Politiker*innen und wenige Milliardär*innen 99 Prozent des Reichtums, der Macht und auch der Menschheit kontrollieren.

Für sie gibt es nur ein Mittel, dieses System zu Fall zu bringen:

Fairen Handel. Denn jede*r habe es in der Hand, was er bzw. sie einkaufen wolle. Und mit ihrem Buch wollen die beiden Journalist*innen Martina Hahn und Frank Herrmann dabei helfen, das Bewusstsein für Fairen Handel zu entwickeln.

Der Umsatz mit fair gehandelten Produkten steigt stetig in Deutschland. Doch was ist fair? In jedem Fall ein weiter Begriff. Dabei geht es nicht nur um fairen Handel mit Herstellerländern, beispielsweise Orangenplantagen in Südamerika. Auch Milchbauern hierzulande klagen häufig über die geringen Erzeugerpreise, die sie für den Liter Milch gezahlt bekommen. Regional und fair gehandelt passen daher oft gut zusammen.

Ob Reise, Elektro, Mode oder Nahrung, die Bereiche sind vielfältig. Mit ihrem Ratgeber wollen Hahn und Herrmann dazu beitragen, dass man fair produzierte und gehandelte Produkte erkennen kann. Denn das ist nicht immer einfach. Dazu beitragen könnte auch ein Lieferkettengesetz, für das sich ver.di und andere Organisationen stark machen. Den Entwurf will die Bundesregierung in diesen Tagen vorlegen, doch schon jetzt laufen Wirtschaftsverbände Sturm dagegen. Und da schließt sich der Bogen wieder zu Vandana

Shiva und ihrem Hinweis auf die Macht der Verbraucher*innen.

Mit ihrem Buch und dem dazugehörigen Blog faireinkaufen-

aberwie.blogspot.com zeigen Hahn und Herrmann, worauf man achten sollte, damit jede*r seinen bzw. ihren Weg finden kann. *Heike Langenberg*

BETRIEBSRÄTEPREIS

Ende August hat die Jury die insgesamt zwölf für den Deutschen Betriebsräte-Preis nominierten Projekte ausgewählt. Der Deutsche Betriebsräte-Preis wird je einmal in Gold, Silber und Bronze vergeben. Hinzu kommen je ein Sonderpreis in den Kategorien „Innovative Betriebsratsarbeit“ und „Zukunftssicherung“. Zu den zehn für diese fünf Preise Nominierten zählen aus dem ver.di-Organisationsbereich die Betriebsräte der Alten- und Pflegezentren

des Main Kinzig-Kreises gGmbH in Rodenbach, der Hermes Germany GmbH in Hamburg sowie der Stiftung Haus der Kunst München gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH. Für den in diesem Jahr ausgeschriebenen Corona-Sonderpreis steht der Betriebsrat der Stadtwerke Böblingen mit auf der Shortlist. Verliehen werden die Preise am 5. November im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetages in Bonn. **dbrr.de**

TERMIN

Als digitales Live-Event findet in diesem Jahr die **Behindertenpolitische Fachtagung** von ver.di statt. Schwerpunktthema ist die Barrierefreiheit. Der Livestream startet am Dienstag, 22. September, um 10 Uhr mit einem Grußwort von ver.di-Bundesvorstandsmitglied Dagmar König. Darauf folgen zwei Fachvorträge zur barrierefreien Gestaltung von Flucht- und Ret-

tungswegen in Arbeits- und Bildungsstätten. Sie sind eine Voraussetzung für die gleichberechtigte und selbstständige Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben. Beide Vorträge können auch diskutiert werden. Die Dauer der Veranstaltung ist mit etwa zweieinhalb Stunden angesetzt. Zu sehen ist der Livestream auf **sopo.verdi.de**

Änderung

„Es darf nicht sein, dass in Deutschland monatelang von den Heldinnen und Helden des Alltags gesprochen wird, sich dann aber bei der Bezahlung oder bei besseren Arbeitsbedingungen nichts ändert.“

Die Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen im Bundestag, Katrin Göring-Eckardt