

## Wir stehen auf

**CORONA-KRISE** – Resolution des ver.di-Gewerkschaftsrats für ein solidarisches Miteinander

Seit mehr als einem halben Jahr haben die Corona-Pandemie und ihre Folgen die Welt im Griff. Der ver.di-Gewerkschaftsrat (GR) hat in seiner Sitzung Mitte September eine Resolution dazu verabschiedet. Die Corona-Krise wird darin als Bewährungsprobe „für unsere Werte und Ziele, für Freiheit, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Solidarität, für gute Arbeit und gutes Leben in einem demokratischen Sozial- und Rechtsstaat“ bezeichnet.

„Wir alle müssen mit Einschränkungen im gewohnten Alltag und im menschlichen Miteinander leben, nicht wenige leiden unter Einkommensverlusten, drohenden Insolvenzen und Arbeitsplatzverlusten“, heißt es weiter. Für das demokratische Gemeinwesen und insbesondere auch die kollektive Interessenwahrnehmung von Beschäftigten und ihren Gewerkschaften seien die mit der Pandemie verbundenen Einschränkungen überaus spürbar und schmerzhaft.

Mit seiner Resolution wendet sich der Gewerkschaftsrat auch gegen die Proteste gegen die Corona-Maßnahmen. Die Demonstrant\*innen gefährdeten vor allem die Gesundheit anderer. „Neben der Ablehnung des Rechtsstaats drückt sich darin eine Missachtung der Freiheit anderer Menschen aus, nicht mit einem potenziell tödlichen Virus infiziert zu werden. Das ist im Kern menschenverachtend – das Gegenteil von Freiheit, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Solidarität“, heißt es dazu in der Resolution.



„Die Proteste gegen die Corona-Maßnahmen boten der extremen Rechten die Gelegenheit, mit Reichsflaggen und Nazisymbolen vor dem Bundestag im ehemaligen Reichstagsgebäude erschreckende Bilder zu inszenieren. Mit diesen Inszenierungen droht wachsende rassistische und rechtsextreme Gewalt. Damit wird geplant und systematisch die Grenze des Sag- und Zeigbaren verschoben, um Rechtsextremismus neue Räume zu bieten“, warnt der GR in seiner Resolution.

„Uns mahnen die Morde in Hanau, der Anschlag in Halle, die Ermordung von Walter Lübcke, die Welle von Drohungen des ‚NSU 2.0‘ zur Wachsamkeit und zur Verteidigung unserer Werte. Wir haben aus unserer Geschichte gelernt. Wir stehen auf gegen Rechtsextremismus,

Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit“, kündigte der Gewerkschaftsrat an.

Es sei unverantwortlich und unsolidarisch, Hygiene-Regeln, die auch dem Schutz anderer Menschen dienen, mit Diktatur gleichzusetzen. Das Virus sei eine Gefahr für die Gesundheit aller, die Pandemie bedrohe die wirtschaftliche Existenz vieler. „Wir stehen auf gegen Rassismus, für eine solidarische und gerechte Politik. Wir engagieren uns dafür in allen Betrieben und Verwaltungen, auf öffentlichen Plätzen und im politischen Raum, in antirassistischen und antifaschistischen Bündnissen“, heißt es in dem Text.

Der vollständige Text findet sich unter [kurzelinks.de/potm](https://kurzelinks.de/potm)

### ALS UNMÖGLICHES...

... Möbelhaus ist Ikea in Deutschland vor vielen Jahren angetreten. Mit diesem Werbeslogan warb die Firma aus Schweden für ihre Produkte. Unmöglich ist das schwedische Möbelhaus gerade wieder unterwegs, sammelt allerdings dieses Mal keine Sympathiepunkte, sondern erntet Empörung. Arbeitsprozesse werden zunehmend digitalisiert, aber die Beschäftigten nicht eingebunden. Auch Verhandlungen über einen Zukunftstarifvertrag verweigert Ikea. ver.di und der GBR zeigen ab Anfang Oktober, wie man es noch machen könnte. Sie fragen die Beschäftigten nach ihren Ängsten, wollen wissen, welche Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sie brauchen, um fit für die Zukunft zu sein. Denn nur durch nachhaltige Beteiligung lassen sich Beschäftigte motivieren. *hla*

### Mängel

„Das ist aus meiner Sicht ein Ausdruck von mangelnder Wertschätzung und mangelndem Respekt vor der Leistung und dem überaus großen Engagement vieler, vieler Beschäftigten im Öffentlichen Dienst.“

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke vermisst auch nach der zweiten Verhandlungsrunde im Öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen das Angebot der Arbeitgeber

#### BIG BROTHER

**Kontrolle sogar im Bett**  
Oscars für Datenkraken und Überwachung verliehen

SEITE 2

#### ALTENPFLEGE

**Jetzt ist die Politik am Zug**  
ver.di und Arbeitgeber verständigen sich auf Tarifergebnis

SEITE 3

#### REAL

**Mindestmaß an Sicherheit**  
Kaufland sichert Verbesserungen bei Übernahme zu

SEITE 4

#### ÖFFENTLICHER DIENST

**Noch weit auseinander**  
Arbeitgeber legen immer noch kein Angebot vor

SEITE 5

#### TEILHABE

**Wichtiger Meilenstein**  
Entscheidung für Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung

SEITE 6

#### BETRVG

**Von Angesicht zu Angesicht**  
Video- und Telefonkonferenzen müssen Ausnahme bleiben

SEITE 7

# Kontrolle sogar im Bett

Jahrbuch Gute Arbeit

BIGBROTHERAWARDS 2020 – Oscars für Datenkraken und Überwachung verliehen

(red.) Durch die Corona-Krise stoßen Beschäftigte, ihre Interessenvertretungen und Gewerkschaften an die Grenzen ihrer demokratischen Mitbestimmungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten. Die Konflikte drehen sich dabei um Arbeit und Einkommen, um Arbeitszeitregeln, um Gesundheitsschutz, um die Gestaltung der Digitalisierung oder um Personalbemessung. Harte Verteilungskämpfe zeichnen sich ab. Ökologische Reformen müssen mit sozialen verbunden werden. Mehr Demokratie in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft – ein weites Feld für spannende Debatten, zu denen das Jahrbuch zahlreiche Beiträge, Anregungen und Argumente liefert.

CHRISTOPH SCHMITZ/  
HANS-JÜRGEN URBAN  
(HRSG.): **DEMOKRATIE  
IN DER ARBEIT. EINE  
VERGESSENE DIMEN-  
SION DER ARBEITS-  
POLITIK?** JAHRBUCH GUTE  
ARBEIT – AUSGABE 2021,  
BUND-VERLAG, FRANK-  
FURT/MAIN, 380 SEITEN,  
ISBN 978-3766369185.  
DAS BUCH ERSCHEINT  
IM DEZEMBER 2020  
UND KOSTET REGULÄR  
39,80 EURO. VER.DI-  
MITGLIEDER KÖNNEN BEIM  
VERLAG NOCH BIS ZUM  
23. OKTOBER VERBINDLICH  
EINE SONDERAUSGABE  
ZUM PREIS VON 9,60 EURO  
ZUZÜGLICH VON PORTO  
UND VERSAND BESTELLEN:  
E-MAIL KONTAKT@  
BUND-VERLAG.DE,  
TEL. 069/795010-20

(ml) Mitte September wurden in Bielefeld die BigBrotherAwards 2020 verliehen – die Negativpreise an Firmen, Organisationen und Politiker\*innen, die seit 20 Jahren regelmäßig für Datenmissbrauch und Überwachung vergeben werden.

Der Preis in der Kategorie „Arbeitswelt“ ging an die Bekleidungskette H&M in Hamburg für jahrelanges, hinterhältiges und rechtswidriges Erheben und Verarbeiten von persönlichen Beschäftigtendaten im H&M-eigenen Callcenter in Nürnberg. Dort betreuen 700 Beschäftigte die Kund\*innen des Unternehmens in Deutschland und Österreich. Im Unternehmen bestand aber nicht nur ein Interesse an deren Wünschen, Bedürfnissen und Problemen, sondern auch an höchst privaten und persönlichen Informationen über die dort Beschäftigten.

## NEGATIVPREIS

So gab es im Kundenzentrum Nürnberg einen Computer-Ordner, der Führungskräften und Teamleitern

zugänglich war. In ihm wurden detailliert, systematisch und heimlich persönliche Informationen über Beschäftigte erfasst. Und davor war nicht einmal das Bett sicher. „Dort war etwa zu lesen, wie es um Beziehungen von Beschäftigten bestellt war, mit welchen Partnern sie gerade eine Nacht verbracht hatten, wo es gerade einen Ehekrach gab oder wo eine Scheidung anstand“, berichtete Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences, in seiner Laudatio für den Negativpreis.

## RAUCHERPAUSEN

Die Informationen wurden von Teamleitungen und anderen Vorgesetzten in „gemeinsamen Plaudereien in den Büroräumen oder in Raucherpausen“ zusammengetragen, die gewonnenen Erkenntnisse in detaillierten digitalen Notizen festgehalten und der gesamten Leitungsebene von H&M zugänglich gemacht. Aufgeflogen ist das Gan-

ze 2019, als die personenbezogenen Dossiers plötzlich im internen Netz frei zugänglich waren. „Das spricht dafür, dass es bei H&M auch um den technischen und organisatorischen internen Datenschutz nicht durchgängig gut bestellt ist. Wäre ich Kunde dieses Unternehmens, würde mich eine solche Situation beunruhigen“, sagte Peter Wedde. Die Unternehmensleitung hat sich zwar entschuldigt, doch die angekündigte rasche Aufklärung der Angelegenheit habe nicht stattgefunden.

Der Kontrollwahn im Callcenter von H&M sei kein Einzelfall, so Wedde weiter. In der Callcenter-Branche halte sich eine Reihe von Unternehmen nicht an die arbeits- und datenschutzrechtlichen Vorgaben. Die Beschäftigten würden dabei mittels spezialisierter Software überwacht. Dafür hat es auch schon mehrfach BigBrotherAwards gegeben.

WEITERE INFOS, AUCH ZU DEN  
WEITEREN PREISTRÄGER\*INNEN UNTER  
**BIGBROTHERAWARDS.DE**

## D I E P R E S S E - S H O W

Es geht doch. „Es ist einige Monate her, dass der Stadtrat von Lommatsch sich an das Rathaus wandte mit der Forderung, endlich die enorme Gender-Ungerechtigkeit zu beseitigen. Denn die Menschen, mit denen zuletzt Leitungspositionen in der Stadtverwaltung besetzt worden waren, hatten immer dasselbe Geschlecht. Die frei gewordene Stelle des Kämmerers, forderten die Stadträte also, könne doch wirklich einmal mit einem Mann besetzt werden“, ist in der „Zeit“ Nr. 39 unter dem Titel „Weiberwirtschaft“ zu lesen.

Das klingt ein wenig abfällig, aber die Weiber haben es drauf: „Okay, sagte Anita Maaß (FDP), die Bürgermeisterin von Lommatsch. Sie fertigte eine Ausschreibung an. Sie schaute auf die Bewerberinnen und Bewerber. Und stellte am Ende doch wieder eine Frau ein. ‚Wir haben keinen Mann gefunden‘, sagt Maaß. ‚Jedenfalls keinen, der geeignet gewesen wäre.“

An der Spitze der Bundesregierung steht noch eine Frau, aber um ihre Nachfolge bewerben sich gerade nur Kerle. Zwei von ihnen äußerten sich am 18. September zur Zustimmung des Bundesrats zur milliardenschweren Entlastung der Kommunen. Und „Spiegel online“ weiß, was die Kerle dazu zu sagen haben: „Der nordrhein-westfälische Ministerpräsident Armin Laschet (CDU) sagte, die Kommunen bekämen wieder ‚Luft zum Atmen‘. Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) sagte, es gehe darum, dass die Kommunen weiter investieren könnten.“

Aber muss echt wieder ein Mann der nächste Oberkämmerer werden? In der „Zeit“, siehe oben, sagt Lommatsch Bauhof-Chef Andreas Scheuner zur Frage, „wie er es findet, dass [...] schon wieder die nächste Frau eingestellt wurde...: So eine Kämmerin habe eine ‚enorm hohe Verantwortung‘. Da müsse man ein ordentliches Fachwissen mitbringen. Da dürfe man nicht je-

manden nur des Geschlechts wegen auswählen. ‚Da kann man‘, sagt Scheuner, ‚nicht einfach einen Quotenmann einstellen.“

Recht hat er. Genauso wie Ingo Appelt, Gewerkschafter, Sozialdemokrat und Comedian, der für den „Focus“ vom 17. September schlagkräftig auf die Frage, ob er (männlich) überhaupt systemrelevant sei, antwortet: „Sehr wohl! Die Leute schieben einen Riesenfrust vor sich her. Und der muss raus! Ich lasse mich gerne auf der Bühne beschimpfen: Hauptsache, die Menschen können ihren Frust abladen. [...] Wir Künstler sind der Punchingball der Gesellschaft. Wenn wir nicht verprügelt werden, dann geht man wieder auf Flüchtlinge, Polizisten oder Politiker los. [...] Ich betreibe mit jedem Auftritt Frustrations-therapie und das ist wichtig. Ich bin verdammt nochmal systemrelevant.“ Womit dann alles gesagt wäre zu Weibern und Kerlen.

Petra Welzel

# Jetzt ist die Politik am Zug

ALTENPFLEGE – ver.di und Arbeitgeber haben sich auf Tarifergebnis verständigt

(pm) Ein wichtiger Schritt in Richtung eines flächendeckenden Tarifvertrags in der Altenpflege ist geschafft. ver.di und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) haben sich Mitte September auf ein vorläufiges Tarifergebnis verständigt. Jetzt soll es vom Bundesarbeitsministerium auf die gesamte Pflegebranche erstreckt werden. Der Tarifvertrag soll am 1. Juli 2021 in Kraft treten.

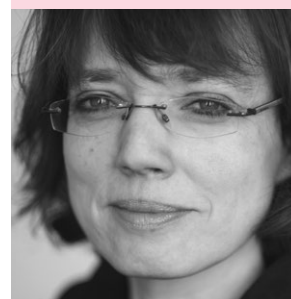
Bis dahin sei ausreichend Zeit, alle vom Arbeitnehmerendengesetz vorgeschriebenen Voraussetzungen zu erfüllen, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler. Immerhin habe die politische Entscheidung, die Altenpflege dem wirtschaftlichen Wettbewerb zu überlassen, den Verfall der Löhne verursacht. Der Tarifvertrag, der bei der Bezahlung aller Altenpfleger\*innen ein Mindestniveau sichere, in-

dem er über das Arbeitnehmerendengesetz auf die gesamte Pflegebranche erstreckt werde, solle den Beruf wieder attraktiver machen.

Die vorgesehenen Mindestentgelte sind eine deutliche Steigerung gegenüber dem bisherigen Pflege-mindestlohn. Sie werden in drei Schritten angehoben. Ab Januar 2023 sollen examinierte Altenpflegekräfte wenigstens 18,50 Euro pro Stunde erhalten. Pflegehilfskräfte ohne Ausbildung erhalten demnach mindestens 14,15 Euro, mit ein- bis zweijähriger Ausbildung wenigstens 15 Euro pro Stunde. ver.di und BVAP haben sich auch auf ein Urlaubsgeld von 500 Euro für Vollzeitbeschäftigte sowie einen Jahresurlaub von mindestens 28 Tagen geeinigt. Bühler bedauerte, dass es nicht durchsetzbar gewesen sei, Beschäftigte über den Geltungsbereich der Pflege-mindestlohnverord-

nung hinaus einzubeziehen, dazu zählen Bereiche wie Technik und Reinigung.

Sie rief die kommerziellen Pflegeunternehmen auf, ihren Widerstand gegen einen flächendeckenden Tarifvertrag endlich aufzugeben. Für die Mitgliedsunternehmen des BVAP haben sich ver.di und der Arbeitgeberverband zudem auf einen Tarifvertrag für Auszubildende geeinigt, der allerdings nicht erstreckt werden kann. Ab Anfang kommenden Jahres sieht dieser Tarifvertrag je nach Ausbildungsjahr eine Vergütung zwischen 1100 und 1250 Euro monatlich vor. Im September 2022 steigen diese Beträge auf 1250 bis 1400 Euro. Hinzu kommen Regelungen zu Einsätzen vor und nach Unterrichtsphasen und Zuschläge sowie eine Jahresonderzahlung, freie Tage zur Prüfungsvorbereitung und 28 Urlaubstage im Jahr.



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

## K O M M E N T A R

### Gute Pflege für alle

Insbesondere in der Pflege, egal ob bei Kranken oder Alten, zeigt sich, was passiert, wenn die Politik Bereiche dem wirtschaftlichen Wettbewerb überlässt. Wenn da, wo mit Menschen gearbeitet wird, Gewinnstreben plötzlich Vorrang bekommt, bleiben die Beschäftigten auf der Strecke. Sie sind schlecht bezahlt und werden ausgepresst. Die Patient\*innen und Pflegebedürftigen werden zu Nummern, für deren eigentlich notwendige Betreuung keine Zeit mehr bleibt. Ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn für die Altenpflege leistet einen Beitrag, diese Zustände umzukehren. Dazu haben die Tarifparteien nun einen wichtigen Schritt gemacht. Jetzt ist die Politik gefragt, sie muss den Vertrag für allgemeinverbindlich erklären. Aber auch die kommerziellen Anbieter in der Altenpflege müssen endlich ihren Widerstand aufgeben. Nur so kann es gelingen, den Beruf wieder attraktiv zu machen und dann zu dem Ziel zu gelangen, das im eigentlichen Interesse aller Beteiligten stehen sollte: Gute Pflege für alle.

## Rechenschritt statt Nachbesserung

GRUNDSICHERUNG – 446 Euro Grundsicherung für Alleinstehende ab 1. Januar 2021

(red.) Die Regelsätze in der Grundsicherung steigen mit Beginn des kommenden Jahres doch stärker als ursprünglich veröffentlicht. So sollen Alleinstehende ab 1. Januar 2021 446 Euro im Monat bekommen. Aktuell liegt die Summe bei 432 Euro, nach der ersten Berechnung sollte diese Zahlung mit Beginn des kommenden Jahres auf 439 Euro steigen.

Der Bereich Sozialpolitik des ver.di-Bundesvorstands weist darauf hin, dass diese zusätzliche Steigerung nicht auf eine Nachbesserung durch das Bundesarbeitsministerium (BMAS) zurückgeht. Vielmehr habe das BMAS einen gesetzlich vorgeschriebenen Rechenschritt nachgeholt. ver.di bleibt bei ihrer Forderung, dass Bundestag und

Bundesrat kräftig nachbessern müssen, um soziale Teilhabe und eine wirksame Armutsbekämpfung erreichen zu können. Die erste Lesung im Bundestag ist Anfang Oktober vorgesehen, das parlamentarische Verfahren soll Ende November mit der Beschlussfassung im Bundesrat enden.

sopo.verdi.de

## Vielfalt der Kassen ist gefährdet

KRANKENVERSICHERUNG – Bundesgesundheitsministerium will auf Rücklagen zugreifen

(pm) Das Bundesgesundheitsministerium hat Mitte September die Pläne zur sogenannten Sozialgarantie 2021 vorgelegt. Neben einem leicht erhöhten Bundeszuschuss soll vor allem ein Eingriff in die Rücklagen der gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 8 Milliarden Euro sowie eine Anhebung des Zusatzbeitrags um 0,2 Prozentpunkte dazu dienen, die bisherigen Mehrkosten durch die Corona-Pandemie abzudecken. Gleichzeitig sollen die Sozialversi-

cherungsbeiträge unter der von der Großen Koalition verabredeten Grenze von 40 Prozent gehalten werden.

Die Bekämpfung der Pandemie und ihrer Folgen sei eine originäre Aufgabe des Staates. Dies gelte nicht nur für die Wirtschaft, sondern gerade auch für das Gesundheitswesen: „Wir fordern und erwarten daher einen ausreichenden Bundeszuschuss zur Stabilisierung des Systems der gesetzlichen Krankenversicherung und einen Verzicht

auf Eingriffe in deren Rücklagen und Zusatzbeiträge“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Dagmar König.

Sie fürchtet, dass die Pläne des Ministeriums finanzschwächere Krankenkassen gefährden. Zudem griffen sie massiv in die Finanzhoheit der sozialen Selbstverwaltung ein. Zukünftig dringend benötigte Finanzreserven für bereits jetzt erkennbare Ausgabensteigerungen würden dann nicht mehr zur Verfügung stehen.

# Mindestmaß an Sicherheit

REAL – Kaufland sichert Verbesserungen für mehr als 12 000 Beschäftigte zu

(pm) Kaufland möchte 101 Filialen der SB-Warenhauskette Real übernehmen. Das Kartellamt muss noch zustimmen, eine Entscheidung wird bis Ende des Jahres erwartet. Jetzt hat das Einzelhandelsunternehmen ver.di weitreichende Absicherungen und Verbesserungen für die mehr als 12 000 Beschäftigten in den betroffenen Filialen im Falle der Übernahme zugesichert.

So sollen die bisherigen Real-Arbeitnehmer\*innen ohne Unterbrechung übernommen und bei Kaufland wieder nach den ver.di-Flächentarifverträgen für den Einzel- und Versandhandel bezahlt werden.

Aktuell werden die Beschäftigten von Real nach einem mit dem DHV abgeschlossenen Vertrag entlohnt. Durch dieses Lohndumping bekommen sie bis zu 25 Prozent weniger, als ihnen nach dem ver.di-Tarifver-

trag zusteht. Für Beschäftigte mit Altverträgen bei Real würde diese Zusicherung eine Gehaltserhöhung von rund fünf Prozent bedeuten. Zudem bekennt sich Kaufland zu den Betriebsräten von Real und wird diese in die bestehenden Strukturen des Unternehmens integrieren.

Kaufland sei der erste Käufer, der die Interessen der Real-Belegschaft ernst nehme, sagt ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. ver.di fordert die übrigen Interessent\*innen – das sind unter anderem Edeka, Rewe und Globus – auf, ebenfalls eine entsprechende verbindliche Zusicherung gegenüber ver.di abzugeben. So hätten die betroffenen Beschäftigten ein Mindestmaß an Sicherheit und Zukunftsperspektive.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, SPD, hatte zugesagt, alle Mög-

lichkeiten zu prüfen, wie die Interessen der Beschäftigten gewahrt werden können. „Das Bundeskartellamt und das Bundeswirtschaftsministerium wären gut beraten, die Zustimmung zur Übernahme der Filialen von diesen Mindestvoraussetzungen zum Schutz der Beschäftigten abhängig zu machen“, so Nutzenberger. Dies müsse auch für die Ausgliederungen an selbstständige Kaufleute bei Edeka und Rewe gelten, die in der Regel nicht tarifgebunden und weitgehend betriebsratslos seien.

In den Real-Märkten arbeiten rund 34 000 Beschäftigte. Aufgrund jahrelanger Managementfehler und unterlassener Investitionen kam die vormals zum Metro-Konzern gehörende SB-Warenhauskette Real in wirtschaftliche Schwierigkeiten.

## TARIFLICHES

**ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV)** – Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat Mitte September abgelehnt, mit ver.di über die Arbeitsbedingungen von bundesweit rund 87 000 Beschäftigten im ÖPNV zu verhandeln. Dabei sollte es um einheitliche Regelungen in Fragen wie Nachwuchsförderung sowie den Ausgleich von Überstunden und Zulagen für Schichtdienste gehen. Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle kündigte daraufhin großflächige Streikmaßnahmen an. ver.di fordert Entlastung und angemessenen Ausgleich für unvermeidbare Belastungen. Darüber hinaus soll die Ungleichbehandlung in den Bundesländern beendet werden.

**SANA-KLINIKEN** – (pm) ver.di hat für bundesweit rund 8500 Beschäftigte der Sana-Kliniken AG, die in den 16 Sana-Kliniken arbeiten, die unter den Konzerntarifvertrag fallen, deutliche Einkommenszuwächse ausgehandelt. Für die Monate von Juni bis Dezember 2020 erhalten alle Beschäftigten eine steuer- und abgabenfreie Einmalzahlung von 650 Euro, Teilzeitbeschäftigte

anteilig. Zum 1. Januar 2021 wird eine Pflege-Tabelle in den Akut-Krankenhäusern eingeführt, mit der die betroffenen Beschäftigten zwischen 96 und 103 Prozent des TVöD-Niveaus erreichen. Alle anderen Tabellenentgelte werden zum 1. Januar 2021 um 3,5 Prozent angehoben. In den Reha-Kliniken wird die Pflege-Tabelle zum 1. Januar 2022 eingeführt. Zudem werden alle Tabellenentgelte zum 1. Januar 2022 um weitere 2,5 Prozent angehoben. Auszubildende erhalten eine Einmalzahlung von 215 Euro, im nächsten und übernächsten Jahr bekommen Auszubildende jeweils 50 Euro mehr pro Monat. ver.di-Mitglieder bekommen zwei zusätzliche freie Tage.

**OMNIBUSVERBAND NORD (OVN)** – (pm) ver.di hat sich mit dem OVN auf einen Lohntarifvertrag für 30 Monate geeinigt. Für 2020 werden einmalig 700 Euro gezahlt. In Betrieben, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, kann die Einmalzahlung für diese Monate reduziert werden. Zum 1. Januar 2021 steigen die Löhne um 100 Euro, im Oktober 2021 um weitere 60 Euro. Ab dem 1. April 2022 gibt es weitere 100 Euro pro Monat mehr.

**DEUTSCHE BANK DIREKT GMBH** – (pm) Mitte September hat ver.di die Beschäftigten der Deutschen Bank Direkt GmbH an den Standorten Berlin und Essen zu einem Warnstreik aufgerufen. Die Streikbeteiligung war gut. Nach zwei Verhandlungsrunden hatte die Arbeitgeberseite nur eine zweistufige Gehaltserhöhung um jeweils 1,3 und 1,5 Prozent bei sieben Nullmonaten angeboten. ver.di fordert neben einer Gehaltserhöhung um 6,0 Prozent, mindestens aber 150 Euro, eine Wahloption zwischen Geld und Freizeit und die Einführung eines 13. Gehaltes.

**DEUTSCHE POST AG** – (red.) Vor dem dritten Termin der Tarifverhandlungen bei der Deutschen Post AG ist es zu massiven Warnstreiks gekommen. Die Beschäftigten waren sauer, dass der Arbeitgeber sie, trotz Gewinnsteigerung im Bereich Post und Paket mit einer Lohnerhöhung von 1,5 Prozent abspeisen wollte. ver.di fordert 5,5 Prozent für die rund 140 000 Tarifbeschäftigten. Die Verhandlungen wurden am 21. und 22. September fortgesetzt, nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe der ver.di news.

[psl.verdi.de/tarif/tarifrunde2020](http://psl.verdi.de/tarif/tarifrunde2020)

**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.

# Noch weit auseinander

**TARIFRUNDE ÖD – Arbeitgeber legen erneut kein Angebot vor**

(hla) ver.di ruft die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu Warnstreiks auf. Das ist für den ver.di-Vorsitzenden und Verhandlungsführer Frank Werneke die unvermeidliche Reaktion auf den Verlauf der zweiten Verhandlungsrunde Mitte September. Er bezeichnete die Gespräche als „sinnlos verplemperte Zeit“. Die Arbeitgeber hatten das von den Gewerkschaften erwartete Angebot nicht vorge-

legt. „Von Respekt und Anerkennung gegenüber den Beschäftigten war nichts zu spüren“, kritisierte Werneke.

## NEGATIVES SIGNAL

Er wies darauf hin, dass die Verhandlungsparteien in zentralen Punkten noch weit auseinander liegen. Als Beispiel für ein solches „klares und negatives Signal der

Tarifverhandlungen“ nannte der ver.di-Vorsitzende die Ost-West-Angleichung bei der Arbeitszeit. Die wollen die Arbeitgeber erst 2025 verwirklichen: „Das ist ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten in Ostdeutschland.“

„Die Arbeitgeber verschärfen den Konflikt. Die Antwort wird jetzt aus den Betrieben kommen“, sagte Werneke. Bereits am Morgen vor Beginn der zweiten Verhandlungsrunde hatten sich die ver.di-Mitglieder kampfbereit gezeigt. Aus verschiedenen Orten bundesweit waren die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nach Potsdam gekommen, um die Verhandler\*innen der Gewerkschaften zu unterstützen. Von ihnen war zu hören, dass die Kolleg\*innen in den Dienststellen und Betrieben empört sind über die Argumente der Arbeitgeber nach dem Motto „Nicht gekündigt ist genug gelobt“. Die Forderungen müssten jetzt in die Betriebe getragen werden, sagte Hakim Zabirov vom Klinikum Kassel.

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

## Die Forderungen und Erwartungen

ver.di fordert für die 2,3 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen eine Anhebung der Einkommen um 4, 8 Prozent, mindestens aber 150 Euro pro Monat, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Die Bezahlung von Azubis und Praktikant\*innen soll um 100 Euro pro Monat angehoben werden. Erwartet wird zudem die Ost-West-Angleichung der Arbeitszeit. Darüber hinaus soll in den Tarifverhandlungen das Thema der Entlastung der Beschäftigten behandelt werden.



## Mindestlohn wirkt

**LOHNSPREIZUNG – Statistisches Bundesamt macht Tendenz zur Lohnangleichung aus**

(pm) Die sogenannte Lohnspreizung hat sich in Deutschland leicht verringert. Das meldet das Statistische Bundesamt. Damit ist der Verdienstabstand zwischen Gering- und Besserverdienenden gemeint. Die Wissenschaftler\*innen haben in ihrer Verdienststrukturerhebung

2018 erstmals eine „Tendenz zur Lohnangleichung zwischen Gering- und Besserverdienenden“ ausgemacht, wie es in einer Pressemitteilung heißt.

2014 hatten Besserverdienende noch den 3,48fachen Bruttostundenverdienst eine\*r Geringverdie-

nenden, 2018 lag der Wert bei 3,27. Besonders stark war die Abnahme in Ostdeutschland. Als Auslöser dieser Entwicklung nennen die Statistiker\*innen die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015.

## Petition der Gewerkschaften brachte Durchbruch

**KURZARBEITERGELD – Verlängerung der Zahlungen bis Ende 2021 beschlossen**

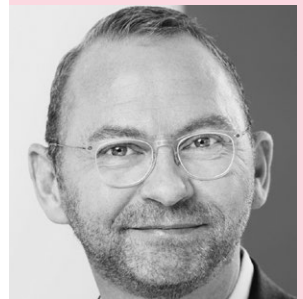
(red.) Rund 50 000 Beschäftigte hatten Ende August innerhalb von fünf Tagen eine Petition von ver.di und NGG unterschrieben, mit der sie sich für eine Verlängerung des Kurzarbeitergeldes stark gemacht haben. Gerichtet war sie an Bundeskanzlerin Angela Merkel, CDU, und die Parteien der großen Koalition. Dort scheint das Begehren auch angekommen zu sein, denn

Ende August verständigte sich der Koalitionsausschuss darauf, das Kurzarbeitergeld bis Ende 2021 zu verlängern. Mittlerweile hat das Kabinett den Gesetzentwurf und zwei Verordnungen dazu gebilligt.

## BUND ÜBERNIMMT KOSTEN

„Damit haben Unternehmen und Beschäftigte Planungssicherheit“, sag-

te der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke. Besonders wichtig sei für viele Beschäftigte, dass die Aufstockung auf 80 bzw. 87 Prozent beibehalten werde. Es sei richtig, dass die im Zuge der Verlängerung des Kurzarbeitergeldes entstehenden Kosten vom Bund übernommen würden. Somit werde der Haushalt der Bundesagentur für Arbeit nicht belastet, und sie bleibe handlungsfähig.



DER VER.DI-VORSITZENDE  
**FRANK WERNEKE**

**A U F R U F**

## Streiken – mit Abstand

Wir bitten unsere Mitglieder und die Beschäftigten, in den nächsten Tagen und Wochen durch Warnstreikmaßnahmen die Forderungen der Gewerkschaften nach einer fairen Einkommenssteigerung im öffentlichen Dienst, nach einer besonderen Berücksichtigung der Kolleginnen und Kollegen im Gesundheitswesen und in der Pflege und nach einer Arbeitszeitangleichung zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland und zwar schon ab dem kommenden Jahr zu unterstützen. Wir wissen um die besondere Situation. Wir sehen mit Sorge die steigenden Ansteckungszahlen. Deshalb hatten wir die Arbeitgeber gebeten, diese Tarifrunde gegen eine Einmalzahlung auf das kommende Jahr zu verschieben. Dagegen haben sich die kommunalen Arbeitgeber verwehrt, weil sie, glaube ich, die Idee haben, dass angesichts dieser Pandemie die Menschen sich nicht trauen, für ihre Ziele einzutreten. Ich bin davon überzeugt, wir werden in den nächsten Wochen das Gegenteil erleben. (...) Auch wenn wir zu Arbeitskämpfmaßnahmen aufrufen, sind die Hygieneregeln der Maßstab für die Umsetzung. Wir können streiken, auch mit Abstand, und das wird dann die Botschaft für die nächsten Wochen sein.

AUCH DAS NOCH

Zusammen mit  
dem Urteil

(dgb-rs) Urteile basieren auf dem Ergebnis einer Beweiserhebung im gerichtlichen Verfahren, aber auch auf den Argumenten, die in einer mündlichen Verhandlung ausgetauscht werden. Jede\*er Kläger\*in hat das Recht an der mündlichen Verhandlung in seinem Verfahren teilzunehmen. Eine Ladung zu diesem Termin, die zu spät zugeht, verletzt den Anspruch auf rechtliches Gehör. Das hat das Bundessozialgericht entschieden. In dem vorliegenden Fall hatte ein in Frankreich lebender Deutscher Leistungen der Sozialhilfe für Deutsche im Ausland beantragt. Das Amt gab dem Antrag nicht statt. Die Begründung: Es liege weder eine außergewöhnliche Notlage vor, noch bestehe ein Hindernis, nach Deutschland zurückzukehren. Auch die Verfahren beim Sozialgericht und dem Landessozialgericht blieben ohne Erfolg. Revision sollte nicht möglich sein. Dagegen legte der Kläger Beschwerde beim Bundessozialgericht ein. Er sei nicht ordnungsgemäß geladen worden, daher habe das Landessozialgericht gegen das Gebot des rechtlichen Gehörs verstoßen. Er habe die Einladung zu spät – in diesem Fall zeitlich zusammen mit dem Urteil – erhalten, um an der mündlichen Verhandlung teilzunehmen.

**Aktenzeichen**  
**B 8 SO 72/19 B**

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

# Wichtiger Meilenstein

ARBEITNEHMER\*INNEN MIT BEHINDERUNG – *Teilhabe am Arbeitsleben dauerhaft sichern*

(hla) Die ver.di-Kollegin hat einen langen Leidensweg hinter sich. 1988 wurde die Verkäuferin und Kassiererin zum ersten Mal an ihrem Arbeitsplatz Opfer eines Raubüberfalls. Dabei wurde sie mit einer Pistole bedroht. Zwei Jahre später wechselte sie den Arbeitgeber, fünf Jahre danach kam es erneut zu einem Überfall während ihrer Arbeitszeit. Später war sie in einer Tankstelle des Unternehmens eingesetzt, die mehrfach Ziel von Einbrüchen und Überfällen wurde. Einem Überfall ist sie 2009 nur durch Zufall entgangen, sie hatte ihre Schicht mit einem Kollegen getauscht. Als einige Tage später ein Mann mit einem Motorradhelm die Tankstelle betrat, dachte die Kollegin, es handele sich um einen erneuten Überfall.

Sie bekam eine Panikattacke. In der Folge kam es vermehrt zu Fehlzeiten. Ein Jahr später wurde die Frau in eine weiter entfernte Filiale versetzt. Mittlerweile hatte sie sich auch wegen ihrer Angst und depressiven Erkrankung in psychiatrische und psychotherapeutische Behandlung begeben. Die Ärzte empfahlen aus gesundheitlichen Gründen die Versetzung an einen wohnortnäheren Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber versuchte hingegen, der Kollegin außerordentlich personenbedingt zu kündigen, das zuständige Integrationsamt – die

Frau war mittlerweile als Schwerbehinderte anerkannt – lehnte jedoch die Zustimmung ab. In dem Bescheid wurde darauf hingewiesen, dass sie nach § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX (heute § 164 SGB IX) Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz gegenüber ihrem Arbeitgeber habe. Die Prüfung müsse sämtliche Betriebsstätten erfassen und nicht nur freie leidensgerechte Arbeitsplätze einbeziehen, sondern auch diejenigen, die im Rahmen des Direktionsrechts freigemacht werden könnten.

Insgesamt kam es zu mehreren Kündigungsversuchen und im Laufe der Jahre zu verschiedenen Gerichtsverfahren. Der Konflikt mit dem Arbeitgeber setzte der Kollegin stark zu. Unter anderem bestätigte ein Facharzt, dass „die berufliche Gesamtsituation als Hauptfaktor für die Aufrechterhaltung und teilweise Verschlechterung der psychischen Erkrankung anzusehen“ ist.

Ihre Klage auf einen leidensgerechten, wohnortnahen Arbeitsplatz, bei der die Kollegin vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz vertreten wurde, hatte die Kammer Ingolstadt des Arbeitsgerichts München im März 2019 abgewiesen. Der Berufung hat das Landesarbeitsgericht (LAG) München Ende 2019 jedoch stattgegeben. Die Klägerin habe nach § 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 4 SGB IX einen Anspruch auf eine

behinderungsgerechte Beschäftigung in einem der großen Märkte in der Nähe ihres Wohnorts.

Das Bundesarbeitsgericht hat mittlerweile die Nichtzulassungsbeschwerde der Revision als unzulässig verworfen. Damit ist die Entscheidung des LAG rechtskräftig.

„Dieses Urteil ist ein wichtiger Meilenstein, wenn es um die Durchsetzung der Rechte von schwerbehinderten Arbeitnehmer\*innen geht“ so Frank Loeding, Sprecher des ver.di Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik. „Es macht deutlich, dass sich die Arbeitgeber ihrer gesteigerten Fürsorgepflicht gegenüber Arbeitnehmer\*innen mit Behinderungen nicht einfach entziehen können.“ Sinn und Zweck sei es, unabhängig von der Ursache der Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten des/der Schwerbehinderten dauerhaft zu sichern.

Dieser Fall zeige aber auch, wie wichtig eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Interessenvertretungsgremien in den Betrieben und Dienststellen sei. Loeding regte zudem an, dass die Schutzrechte des SGB IX auch elementare Bestandteile jeder Schulung für Betriebs- und Personalräte sein müssten.

**Aktenzeichen 5 Sa 257/19 (LAG),  
9 AZN 29/20 (BAG)**

## Bis in die dritte Instanz

GEWERKSCHAFTLICHER RECHTSSCHUTZ – *Die richtige Wahl des Rechtsmittels*

(pm) Vor den obersten Gerichten besteht die Pflicht, sich vertreten zu lassen. Doch manch eine\*r trennt sich von seinem/seiner Prozessbevollmächtigten. Legt er/sie anschließend ein Rechtsmittel selbst ein, bezeichnet die Rechtsmittelschrift jedoch falsch, hat das gravierende Konsequenzen. Darauf weist der DGB-Rechtsschutz hin.

Anlass ist der Fall eines Klägers, der „Revision“ beim Bundessozialgericht eingelegt hatte. Gleichzeitig beantragte er Prozesskostenhilfe. Doch das Bundessozialgericht lehnte ab. Die Begründung: In der Rechtsmittelbelehrung des Urteils

wurde ausdrücklich erläutert, dass der Kläger eine Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision hätte einlegen müssen, wenn er mit dem Ergebnis nicht zufrieden sei. Die Revision hätte ihm in diesem Fall so nicht zugestanden. Daher biete dieses Rechtsmittel auch keine Aussicht auf Erfolg.

„Die Verfahrensvorschriften bei den unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten sind nicht immer leicht zu durchschauen. Es hat schon einen Grund, dass Juristen dafür mehrere Jahre lang ausgebildet werden“, kommentiert der DGB-Rechtsschutz die Entscheidung in einer Pressemitteilung. Auch das Fach-

personal in Kanzleien werde gerade im Hinblick auf das Management von Fristen und Rechtsmitteln intensiv ausgebildet und auch während der gesamten beruflichen Laufbahn weiter geschult.

Daher sei es nachvollziehbar, dass schon ab der Berufungsinstanz vielfach die Vertretung durch eine\*n Prozessbevollmächtigten vorgeschrieben ist. Laien könnten da viel zu viele Fehler machen. Und Gewerkschaftsmitglieder haben den Vorteil, dass sie über ihren Mitgliedsbeitrag sowohl im Arbeits- als auch im Sozial- und Beamtenrecht abgesichert sind – bis hin in die dritte Instanz.

# Von Angesicht zu Angesicht

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ – Video- und Telefonkonferenzen müssen Ausnahme bleiben

(red.) Corona hat auch die Arbeitswelt kräftig durcheinandergewirbelt. Mit Beginn der Pandemie wurden viele Beschäftigte ins Homeoffice geschickt, mit allen Vor- und Nachteilen, die die Arbeit am heimischen Schreibtisch mit sich bringt. Im Mai dieses Jahres wurde das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) um den Paragraphen 129 ergänzt. Er besagt, dass es bis zum Ende dieses Jahres auch zulässig ist, dass Betriebsräte wirksame Beschlüsse in Telefon- oder Videokonferenzen fassen. Damit sollte die Handlungsfähigkeit der Gremien auch in Zeiten des Lockdowns und eingeschränkter Reisemöglichkeiten erhalten werden.

Doch Kerstin Jerchel, Leiterin des Bereichs Mitbestimmung beim ver.di-Bundesvorstand, empfiehlt, dass Telefon- und Videokonferenzen die Ausnahme bleiben sollten. Sie verweist dabei auf den Grund-

satz der Nichtöffentlichkeit, dieser sei ein fundamentaler Schutz für die Gremienarbeit. Nur unter diesem Schutz seien Austausch und Diskussion möglich, die Voraussetzung für die demokratische Meinungsbildung seien. Eine Video- oder Telefonkonferenz könne diesen Schutz, wenn überhaupt, nur sehr eingeschränkt bieten.

Häufig fehle aber auch die technische Infrastruktur in den Betrieben. Unterbrechung von W-LAN-Verbindungen, schlechte Tonqualität oder ruckelnde Bilder hätten sich im Alltag als häufig vorhandene Hindernisse herausgestellt, die die Diskussionen und dann auch die Beschlussfassung erschweren.

Jerchel weist in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass allein der/die Betriebsratsvorsitzende entscheidet, welche Form der Sitzung er/sie wählt, und lädt dann dazu ein. Die Arbeitgeber könnten

dabei weder mitreden noch den Betriebsrat zu Video- oder Telefonkonferenzen zwingen. Bei seiner/ihrer Entscheidung sollte der/die Betriebsratsvorsitzende alle Faktoren abwägen. Dazu zählen etwa die Einhaltung des Gebots der Nichtöffentlichkeit, die Teilnahmemöglichkeit aller Betriebsratsmitglieder, aber auch der Schutz ihrer Gesundheit.

Die Ausnahmeregelung über Paragraph 129 BetrVG ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Nach Ansicht von Jerchel sollte sie nicht verlängert werden, auch nicht, wenn es danach in Betrieben oder Regionen wieder zu verschärften Einschränkungen im Alltag kommt. Der Gesetzgeber habe durch die Ausnahme eine Gefährdung des im BetrVG verankerten Grundsatz der Nichtöffentlichkeit in Kauf genommen. Es sei dringend geboten, wieder ausschließlich zur Präsenzsitzung zurückzukehren.



KERSTIN JERCHEL LEITET DEN BEREICH MITBESTIMMUNG DES VER.DI-BUNDESVORSTANDS

## KOMMENTAR

### Garant für Krisenbewältigung

Wie schnell die Politik Gesetzesänderungen umsetzen und vollziehen kann, haben wir in diesem Frühjahr erlebt. Die von uns seit langem angestrebte und geforderte Reform der Betriebsverfassung zugunsten einer Stärkung der Mitbestimmung in den Betrieben und für die dortigen Beschäftigten wurde durch die Sonderregelung des § 129 BetrVG in Windeseile ins Gegenteil verkehrt. Sicher geglaubte und gegen Angriffe der Arbeitgeber verteidigte demokratische Prinzipien der Betriebsverfassung stehen auf dem Prüfstein. Damit der drohenden Erosion der Betriebsverfassung durch Lockerungen von Schutzrechten entgegengewirkt werden kann, muss die Sonderregelung zum Ende des Jahres auslaufen und darf nicht einfach verlängert werden. Mitbestimmung ist ein Garant für Krisenbewältigung, das hat sich schon in der Vergangenheit gezeigt und wird heute umso wichtiger. Sie bedarf zweifelsohne einer Reform, aber in Richtung Vereinfachung der Vorschriften und Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, um allen aktuellen Anforderungen gerecht zu werden.

## Arbeitsergebnis ist maßgeblich

BUNDEsarbeitsgericht – Eingruppierung von Beschäftigten bei der Justizverwaltung

(pm) Um die Bewertung von Tätigkeiten in Geschäftsstellen und Service-Einheiten von Gerichten und Staatsanwaltschaften streitet ver.di auch vor Gericht. Anfang September hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zwei der Fälle entschieden und dabei die Rechtsauffassung von ver.di bestätigt.

In einem Fall hatte die Klägerin geltend gemacht, dass ihr bis Ende 2018 ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 9 TV-L zustehe und mit Beginn des Jahres 2019 – nach der Änderung der Entgeltordnung – nach der Entgeltgruppe 9a TV-L.

Sie gab an, dass ihre Tätigkeit einen einzigen großen Arbeitsvorgang bilde, innerhalb dessen sie schwierige Tätigkeiten in einem

Umfang von etwas mehr als einem Viertel der Gesamtarbeitszeit zu erbringen habe. Dabei verwies sie auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2018, nach der das ausreiche, um die Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals zu erfüllen (4 AZR 816/16). Damit begründete sie ihren Anspruch auf die Entlohnung nach der für die Geschäftsstellenverwalter\*innen einschlägigen Entgeltgruppe 9/9a.

Das hat das BAG nun bestätigt. „Maßgeblich für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist allein das Arbeitsergebnis, nicht die tarifliche Wertigkeit der Einzeltätigkeiten“, heißt es in der Pressemitteilung des BAG. Damit halte der Vierte Senat

an seiner seit dem Jahr 2013 bestehenden Rechtsprechung zur Bestimmung und Bewertung von Arbeitsvorgängen fest. Danach könne die gesamte Tätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden. Auch Tätigkeiten mit unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit können, wenn sie zu einem einheitlichen Arbeitsergebnis führen, zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Bei der Bewertung der Arbeitsvorgänge genügt es für die Erfüllung der tariflichen Anforderung der „schwierigen Tätigkeiten“, wenn solche innerhalb des jeweiligen Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Umfang anfallen.

**Aktenzeichen 4 AZR 195/20  
4 AZR 196/20**

## 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, PETRA WELZEL

#### 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 14 ERSCHEINT VORAUSSICHTLICH AM 17. OKTOBER 2020

ver.di.de



STEFFEN LEHNDORFF:  
**NEW DEAL HEISST MUT  
ZUM KONFLIKT. WAS WIR  
VON ROOSEVELTS  
REFORMPOLITIK DER  
1930ER JAHRE HEUTE  
LERNEN KÖNNEN,**  
VSA VERLAG, HAMBURG,  
94 SEITEN, 12 EURO,  
ISBN 978-3964880734

# Anleitung zum Handeln

**BUCHTIPP** – *Undogmatisch und tabufrei nach Lösungen suchen*

Alle Welt spricht heute von der Notwendigkeit eines „New (Green) Deal“, um die Klimakrise in den Griff zu bekommen – so es nicht überhaupt schon zu spät ist. Die, die den Begriff verwenden, wollen damit ausdrücken, dass sich radikal etwas ändern muss und auch ändern kann – so wie in den 1930er Jahren, als der Roosevelt-Regierung mit dem berühmten „New Deal“ ein fortschrittlicher Ausweg aus der schweren Wirtschaftskrise gelang.

Aber inzwischen sind fast 100 Jahre ins Land gegangen. Kann da der Rooseveltische New Deal uns heute überhaupt noch etwas

lehren? Steffen Lehndorff hat sich genau diese Frage gestellt. In einer angenehm zu lesenden, mit netten Anekdoten gespickten Analyse kommt er zu dem Ergebnis, dass wir heute nicht nur viel lernen können aus dem, was gemacht wurde, sondern auch daraus, wie es gemacht wurde.

Das „Was“ hat der Autor übersichtlich in einer detailreichen Tabelle zusammengestellt. Die angeführten 20 Maßnahmen umfassen massive Ausgabenprogramme, mit denen Arbeitslose sofort in sinnvolle Arbeit für die Allgemeinheit gebracht wurden (Aufforstung, Staudambau, Infrastrukturprojekte), Schritte zum Aufbau des Sozialstaats, aber auch die rechtliche Absicherung gewerkschaftlicher Organisation oder die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Gleichzeitig wurde zur Finanzierung mit drastischen Steuererhöhungen für Reiche und Erben beigetragen und auch nicht vor öffentlichen Schulden oder Eingriffen in die Rechte von (Groß)Unternehmen zurückgeschreckt.

Fast wichtiger sieht Lehndorff aber das „Wie“: Es wurde ebenso beharrlich wie beherzt experimentiert. Überall wurde Neuland betreten. Roosevelt hielt das Experimentieren für sinnvoller als erstmal einen großen Masterplan zu erarbeiten. Den gab es nie.

Insofern plädiert Lehndorff angesichts der heutigen Probleme für eine „undogmatische, tabufreie Suche nach Lösungen“, für entschlossene demokratische Führungsstärke, für identitätsstiftende Reformprojekte mit Symbolkraft, etwa durch den Ausbau der öffentlichen Infrastruktur. Dabei dürfe die Regierung nicht vor Konflikten zurück-

schrecken, auch nicht vor mächtigen Wirtschaftsinteressen. So könne der Funke energischen Handelns wie damals auf die Bevölkerung überspringen. Utopisch? Vielleicht. Aber eben nicht beispiellos. Ansonsten sieht es schlecht mit einem „New Deal“ aus, der wie damals das Ruder herumreißt.

*Norbert Reuter*

## SOLIERKLÄRUNG

Seit über einem Jahr streiten die 700 Beschäftigten der **Asklepios-Kliniken Schildautal** im niedersächsischen Seesen für einen Tarifvertrag. Für Oktober haben sie neue Streiks angekündigt. In seiner September-Sitzung hat sich der ver.di-Gewerkschaftsrat mit den Kolleg\*innen in Seesen soli-

darisch erklärt, er unterstützt ihren Kampf um Tariflöhne. „Es darf nicht sein, dass der zahlungskräftige Asklepios-Konzern systematisch Tarifverträge verweigert und die engagierte Belegschaft eines renommierten Krankenhauses über Monate hinhält“, heißt es in dem Text.

## NACHRUF

Der Kollege **Harald Schuck** ist Anfang September im Alter von 53 Jahren gestorben. Der Jurist hatte seine gewerkschaftliche Laufbahn Ende 1998 beim DGB Rechtsschutz begonnen. Nach der ver.di-Gründung war er im Rechtsschutz des Bezirks Koblenz tätig, wechselte dann in den Lan-

desbezirk Hessen und den Bezirk Wiesbaden. Zusätzlich zu anderen Aufgaben übernahm er 2015 die stellvertretende Geschäftsführung des ver.di-Bezirks Wiesbaden. Seit April dieses Jahres war er im Team Beratung und Recht im Einsatz sowie weiterhin im Rechtsschutz auf Landesbezirksebene.

## Weltfremd

„Wir müssen ein bisschen aufpassen, dass wir uns nicht alle daran gewöhnen, dass wir ohne Arbeit leben können.“

Friedrich Merz, Kandidat für den CDU-Vorsitz, zum Arbeitsverhalten in der Corona-Krise