

Gemeinsam erfolgreich

RÜCKBLICK – 2020, ein Jahr geprägt durch die Corona-Pandemie und ihre Folgen

2020 – was für ein Jahr! Ein Virus namens Sars-CoV-2 hat einer globalisierten Welt ihre Grenzen aufgezeigt. Er verbreitete sich in rasanter Geschwindigkeit, legte die Wirtschaft lahm, sorgte mit noch vor einem Jahr nicht für möglich gehaltenen Einschränkungen der Grundrechte für starke Einschnitte in die persönlichen Freiheiten. Dennoch steigt die Zahl der Infizierten und der Toten weiter an. Seit Mitte Dezember gilt in Deutschland erneut ein strenger Lockdown.

„Natürlich muss über die Einschränkungen der Grundrechte diskutiert werden – aber das Zusammengehen der Kritiker*innen von Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie mit Verschwörungstheoretikern und gewaltbereiten Nazis ist beängstigend“, schreibt der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke in der „ver.di publik“. Entwicklungen, die ver.di nicht tolerieren kann, und bei denen ver.di auch im kommenden Jahr „klare Kante zeigen“ wird, so Werneke.

RÜCKSICHT NEHMEN

In diesem Jahr habe auch der Begriff Solidarität wieder an Bedeutung gewonnen. „Solidarität ist auch ein grundlegender Wert der Gewerkschaften“, schreibt Werneke. Solidarität stehe für Zusammenhalt, gegenseitige Rücksichtnahme, Unterstützung, und das sei aktuell wichtiger denn je.

Die Krise hat auch die gewerkschaftliche Arbeit vor neue Heraus-



forderungen gestellt. Gestreikt wurde mit Abstand, aber dennoch mit Erfolg, wie etwa die Abschlüsse bei der Deutschen Post oder im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen zeigen. Betriebs- und Personalräte mussten sich Gedanken darüber machen, wie sie den Kontakt zu Beschäftigten im Homeoffice aufrechterhalten können. In einigen Branchen mussten sie Arbeitsplätze retten, häufig wurde über Kurzarbeit verhandelt oder darüber, wie die Arbeit so organisiert werden kann, dass der in Corona-Zeiten besonders wichtige Gesundheitsschutz gesichert und ausgebaut werden kann.

Selbst als im Frühjahr die ver.di-Geschäftsstellen geschlossen werden mussten, war ver.di für ihre Mitglieder immer ansprechbar. Sie

bekamen die Unterstützung, die sie brauchten und für die sie Mitglied in ver.di geworden sind.

GESUNDE WEIHNACHTEN

„Nicht alle Jahre wieder“, sagte eine Kollegin jüngst im Rückblick auf 2020. Jetzt bleibt zu hoffen, dass die Einschränkungen zum Jahreswechsel erfolgreich sind, bis die angekündigten Impfstoffe tatsächlich für eine breite Masse verfügbar sind. Doch die wirtschaftlichen und auch die persönlichen Folgen der Pandemie für jede*n Einzelne*n werden uns auch im kommenden Jahr vor weitere Herausforderungen stellen. Aber erst einmal wünschen wir gesunde Weihnachten und einen guten Start in das Jahr 2021.

Heike Langenberg

TRIPPELSCHRITTE ...

... auf dem Weg zum Mindestlohn wirft der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, SPD, vor. Der Minister will, dass sich die Mindestlohnkommission bei ihren Vorschlägen künftig auch am mittleren Lohn in Deutschland orientieren soll – und nicht wie bislang nur an der zurückliegenden Tariflohnentwicklung. Dann seien 12 Euro pro Stunde möglich – das fordern auch die Gewerkschaften, aber ab sofort. Doch die Mindestlohnkommission tagt erst wieder 2022. Frank Werneke spricht sich für eine einmalige Anpassung um zwei Euro aus, damit Tariflöhne und Mindestlohn nicht weiter auseinanderlaufen. „Allerdings ist jetzt politischer Mut gefragt“, sagte Werneke. Anfang 2021 wird der Mindestlohn erhöht – auf 9,60 Euro pro Stunde. *hla*

Großversuch

„Durch Corona haben wir einen für alle ungeplanten Großversuch mit dem Homeoffice erlebt. Nun müssen wir dafür sorgen, dass diese Formen des Arbeitens auch vernünftig abgesichert sind und nicht zu Entgrenzung führen.“

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, SPD, blickt im Interview mit der Augsburger Allgemeinen auf Arbeiten unter Corona-Bedingungen

INTERNATIONAL

Sozialdumping verhindert

Polen und Ungarn scheitern vor EuGH

SEITE 2

RENTEN

Reale Bedrohung

Erst Vorschläge im Vorfeld der Bundestagswahl 2021

SEITE 3

TUI

Nach der Krise durchstarten

Finanzhilfen zukunftsicher verwenden

SEITE 4

STUDIE

Digitale Assistenten erforscht

Einsatz von künstlicher Intelligenz

SEITE 5

BETRVG

Ausnahme wird verlängert

Sitzung per Telefon und Video vorerst erlaubt

SEITE 6

BILDUNG

Angebote für Aktive

ver.di-Seminarprogramm für 2021

SEITE 7

LES ETIPP

Echoräume
des Schocks

(hla) Gerade steht Deutschland am Anfang eines zweiten harten Lockdowns, erst einmal bis zum 10. Januar 2021 unterliegt unser Alltag starken Beschränkungen. Wie sich diese Einschränkungen auswirken können, haben im vergangenen Frühjahr, während des ersten Lockdowns Kreative und Kulturschaffende beschrieben. Für die Friedrich-Ebert-Stiftung hat Franziska Richter daraus diese Anthologie zusammengestellt. Es sind ganz unterschiedliche Beiträge dabei entstanden. Die Musikproduzentin Gülin Mansur wollte etwa im Frühjahr ihr erstes Album als Produzentin veröffentlichen, jetzt macht sie sich Gedanken über die Zukunft von Live-Konzerten. Die Schauspielerin Salome Dastmalchi führt eine Art Tagebuch über 20 Tage als alleinerziehende Mutter. Und der Text der Schriftstellerin Tanja Dücker ist eine Betrachtung des Corona-Alltags „Sie leidet. Er deutet“. So ist ein facettenreiches Buch mit insgesamt 25 Beiträgen entstanden, deren Lektüre sich auch jetzt im zweiten Lockdown lohnt. Die Buchhandlungen sollen ja geöffnet bleiben.

FRANZISKA RICHTER (HG.):
ECHORÄUME DES SCHOCKS. WIE UNS DIE CORONA-ZEIT VERÄNDERT. REFLEXIONEN KULTURSCHAFFENDER UND KREATIVER, DIETZ-VERLAG, BONN, 192 SEITEN, 16 EURO, ISBN 978-3801205898

Sozialdumping verhindert

INTERNATIONALES – Polen und Ungarn vor dem Europäischen Gerichtshof gescheitert

(hla) 2018 hat das Europäische Parlament einer Revision der Entsenderichtlinie zugestimmt. Hintergrund ist, dass immer mehr Beschäftigte von ihren Arbeitgeber*innen zeitlich befristet in ein anderes Mitgliedsland geschickt werden, um dort eine Dienstleistung zu erbringen. Dass sie dafür den gleichen Lohn erhalten, wie die dortigen Beschäftigten, hatte der Europäische Gerichtshof in drei skandalösen Urteilen aus den Jahren 2007/8 verboten. Die Gewerkschaften hatten seitdem gefordert, die Entsenderichtlinie zu ändern – was erst 2018 gelang.

Die Revision durch die Richtlinie 2018/957 orientierte sich an dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“. Die Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer*innen sollten denen heimischer Beschäftigter weiter angeglichen werden. Doch damit hatten Polen und Ungarn ein Problem. Sie klagten gegen die Änderung der Richtlinie vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH). Erfolglos, wie sich

nun Anfang Dezember 2020 herausstellte. Beide Klagen wurden in vollem Umfang abgewiesen, heißt es in einer Pressemitteilung des EuGH.

Gemäß des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) habe die EU auch für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen. Daher stehe es dem Unionsgesetzgeber auch frei, für eine Neubewertung des Ausgleichs der

Interessen von Arbeitnehmer*innen und Unternehmen zu sorgen. Das sei mit dieser Revision geschehen. Der europäische Gesetzgeber dürfe auch wirtschaftliche Grundfreiheiten einschränken, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten.

Daniel Seikel, Referatsleiter für Europäische Politik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung kritisierte, dass die Bundesregierung bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht nicht alle Möglichkeiten der Revision ausgeschöpft habe. „Es wäre absolut möglich gewesen, die Arbeitsbedingungen entsandter Beschäftigter noch weiter zu verbessern“, sagte er. So sei es nach der Revision möglich gewesen, ganze Tarifverträge auf entsandte Beschäftigte anzuwenden. Stattdessen sollen aber nur die drei untersten Entgeltgruppen bundesweit geltender Tarifverträge für entsandte Arbeitnehmer*innen gelten.

Aktenzeichen C-620/18, C-626/18

Die Revision der Entsenderichtlinie

Im Working Paper 212 der Hans-Böckler-Stiftung beschreibt Daniel Seikel auf 39 Seiten, wie der lange Kampf um die Wiedereinbettung exterritorialisierter Arbeitsrechts gewonnen wurde. Schließlich hat es mehr als 20 Jahre gedauert, bis sich das Europäische Parlament und der Europäische Rat auf die Novellierung verständigen konnten. Seikel analysiert den Prozess und legt damit die Mechanismen offen, die den Erfolg der Revisionsbefürworter ermöglicht haben. Das Working Paper kann hier heruntergeladen werden: kurzelinks.de/9yrrq

DIE PRESSE-SHOW

„Wer hat uns verraten? Sozialdemokraten!“ Seit der Novemberrevolution 1918 hängt das Bonmot an der SPD wie die Flechte an einer Baumrinde. Mal scheint die Flechte auszutrocknen, doch dann blüht sie wieder auf, und der Schaden ist groß. Wenn die SPD die Zeit zurückdrehen könnte, würde sie die Agenda 2010 samt Hartz-IV-Gesetzgebung womöglich ungeschehen machen.

DIE ZEIT NACH VORNE GEDREHT

Doch jetzt dreht die SPD die Zeit erst einmal nach vorn. „Die Sozialdemokraten sind den anderen Parteien voraus. Im Sommer hatte die SPD als erste Partei mit Olaf Scholz ihren Kanzlerkandidaten präsentiert. Jetzt ist sie dabei, ihr Wahlprogramm zu entwerfen. Generalsekretär Lars Klingbeil sucht nach Ideen“, heißt es in der *Süddeutschen Zeitung* am 12. Dezember unter dem vielversprechenden Titel „Palaver im Blindflug“. Was so viel bedeutet, dass die Sozialdemokraten vorpre-

schen, aber noch recht orientierungslos unterwegs sind.

Also wird erst einmal zu einem „Debattencamp“ geladen, natürlich nur digital, und eine echte Herausforderung für den Kandidaten: „Er muss jetzt vor einem Publikum reden, das er nicht sieht. Es wird keinen Zwischenapplaus geben wie in großen Hallen oder auf Marktplätzen. So ist das als Bühnen-Redner im „digitalen Raum“, so nennt Scholz seine Umwelt. Er steht vor einer Art Blindflug“, schreibt die SZ weiter. Und: „Er verspricht gute Löhne, sichere Verträge, einen Mindestlohn von wenigstens zwölf Euro. Er sagt, er wolle, dass sich die „fleißigen Männer und Frauen“ darauf verlassen können, dass ihre Anliegen an oberster Stelle stünden. „Ich verspreche: So wird es sein.““

Die *Stuttgarter Zeitung* stellt tags drauf nüchtern fest: „Die SPD zwischen Luftschloss und Kanzleramt“. In der *taz* ist am 14. Dezember vom „Vorglühen für den Wahlkampf“ die Rede. Scholz wird mit

den Worten zitiert: „Wir Sozialdemokraten halten uns nicht für etwas Besseres.“

DURCHEINANDER DER GESELLSCHAFT

Der *taz*-Autor zählt darauf eins und eins zusammen und schließt: „Dieser Satz verweist auf einen Missstand. Offenbar war das nicht immer so. ‚Auch wer im Warenlager fleißig arbeitet oder einen Truck fährt oder Handwerkerin wird, verdient Anerkennung. Das ist in unserer Gesellschaft ein wenig durcheinander gekommen‘, sagt Scholz. Das wird der Sound der SPD 2021, verdichtet im Wort Respekt, den gerade jene verdienen, die wenig Geld verdienen. Respekt war allerdings auch schon ein Schlüsselbegriff im gescheiterten Wahlkampf von Martin Schulz 2017.“ Ist das nun also ein Scheitern mit Ansage, das Versprechen vor dem nächsten Verrat oder das letzte Aufbäumen, bevor die Flechte den neuen Trieb schon wieder verschlingt? *Petra Welzel*

Reale Bedrohung

RENTEN – Erste Vorschläge im Vorfeld der Bundestagswahl 2021

(hla) Im Herbst des kommenden Jahres wird ein neuer Bundestag gewählt. Eins der bestimmenden Themen im Wahlkampf wird wieder das Thema Rente sein. Denn trotz Reformen, etwa bei der Mütterrente, durch die Grundrente oder auch einen von Bundesarbeitsministerium jüngst angekündigten Gesetzentwurf, mit dem die im Koalitionsvertrag angekündigte Einbeziehung von Selbstständigen in das System der Alterssicherung umgesetzt werden soll – es bleibt noch viel zu tun, um Armutsrenten selbst langjähriger Beschäftigter in Zukunft dauerhaft zu verhindern.

MINDESTENS 48 PROZENT

Bis 2025 soll das Rentenniveau, so hatten es die Koalitionspartner*innen 2018 verabredet, auf mindes-

tens 48 Prozent gehalten werden. Doch wie es danach weitergehen kann, das wird wohl die zukünftige Bundesregierung entscheiden.

Die Abschaffung eines festen Renteneintrittsalters ist einer der zentralen Punkte eines Konzepts, das der Bundesfachausschuss (BFA) Soziale Sicherung und Arbeitswelt der CDU Ende November vorgelegt hat. Das Konzept soll die Grundlage für die weiteren Beratungen der Partei zu diesem Thema sein. Darin ist die Rede von einer flexiblen Regelaltersgrenze. Sie soll sich unter anderem an der Lebenserwartung orientieren. Steigt sie, soll die dadurch „gewonnene“ Lebenszeit auch mit Erwerbstätigkeit verwendet werden.

Langfristig will der BFA der CDU die Gesetzliche Rentenversicherung von einem reinen Umlagesystem zu einem Mischsystem umbauen.

Mehr Kapitalanlage mit einem Schwerpunkt auf aktienbasierten Produkten soll für Wohlstand im Alter sorgen.

MEHR KINDER

Übrigens hat die AfD Ende November bei einem Parteitag erstmals ihre Vorschläge zur Stabilisierung des Rentensystems verabschiedet. Zwei der Eckpfeiler des Papiers sind mehr Kinder, also die Steigerung der Geburtenrate, und eine so genannte „Freiheit“ bei der Wahl des Renteneintrittsalters. Wer länger arbeitet, soll mehr Rente bekommen, wer früher in Rente geht, wird mit Abschlägen bestraft. Das Rentenniveau soll auf Grundlage von Lebenserwartung und Beitragsaufkommen kontinuierlich angepasst werden.

Beschäftigte unterstützen

CORONA – Finanzielle Hilfen für Unternehmen an Bedingungen knüpfen

(pm) ver.di hält die Verschärfung der Pandemie-Regeln für unvermeidlich. Der Schutz von Menschenleben und die Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit des Gesundheitswesens hätten jetzt oberste Priorität. „In allen Betrieben, die offengehalten werden müssen, um die Versorgung aufrecht zu erhalten, stehen die Arbeitgeber in der Pflicht, Hygienemaßnahmen und Arbeitsschutz auszuweiten, um die Infektionsrisiken der Beschäftigten und der Kundinnen und Kunden zu minimieren“, sagte

der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke. Kita-Öffnungen sollten zudem auf Notbetreuung begrenzt bleiben.

Die geplanten Einschnitte seien hart. Deshalb müsse für die Dauer des ausgeweiteten Lockdowns Beschäftigten und betroffenen Unternehmen unter die Arme gegriffen werden. Von den geplanten Schließungen seien besonders viele Teilzeitbeschäftigte mit niedrigen Löhnen betroffen, die von den geltenden Kurzarbeitsregeln ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten könnten. Daher sollte die Bewilligung von

Hilfen an Bedingungen wie die Aufstockung des Kurzarbeitsgeld geknüpft werden.

Die Entscheidung, ob Kinder zu Hause betreut werden oder Schulen besuchen, dürfe nicht einfach auf die Eltern abgeschoben werden, forderte Werneke. Die Politik müsse jetzt klare Orientierung geben. Angebote zur Krisenintervention in allen Bereichen der Sozialen Arbeit müssten in dieser Zeit dringend erhalten bleiben, da sie gerade an den Feiertagen besonders häufig benötigt würden.

Öffentlich-rechtlichen Rundfunk beschädigt

BEITRAGSERHÖHUNG – Sachsen-Anhalt zieht notwendige Abstimmung zurück

(pm) Um ein Ende der Koalition aus CDU, SPD und Grünen im Landtag von Sachsen-Anhalt zu vermeiden, hat Ministerpräsident Reiner Haseloff, CDU, die geplante Abstimmung im Magdeburger Landtag über die Ratifizierung des Rundfunkstaatsvertrags verhindert. Damit ist auch die geplante Beitragserhöhung um 86 Cent pro Monat vom Tisch. Das gilt bundesweit, obwohl ihr zuvor

die Parlamente in allen anderen Bundesländern zugestimmt hatten. Die ARD-Anstalten, ZDF und Deutschlandradio kündigten unabhängig voneinander an, vor das Bundesverfassungsgericht zu ziehen.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke warf Haseloff die „Beschädigung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks aus parteitaktischen

Gründen und für den eigenen Machterhalt“ vor. Hintergrund der Entscheidung ist der seit Wochen anhaltende Streit in der CDU in Sachsen-Anhalt, die in der Frage des Rundfunkstaatsvertrags tief gespalten ist. Die AfD hatte sich angeboten, mit der CDU-Fraktion gegen den Rundfunkstaatsvertrag und damit gegen die geplante Erhöhung auf 18,36 Euro zu stimmen.



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

K O M M E N T A R

Nicht die Beschäftigten allein

Der zuständige Bundesfachausschuss (BFA) der CDU schlägt vor, die gesetzliche Rentenversicherung von einem Umlage zu einem Mischsystem umzubauen. Mehr Kapitalanlage soll für Wohlstand im Alter sorgen, der Schwerpunkt soll auf aktienbasierten Produkten liegen. Doch damit verlagert der Ausschuss das hohe Risiko dieser Anlageform auf die zukünftigen Rentner*innen. Aber das verschweigt das Konzept. Höhere paritätisch finanzierte Beiträge für die Sozialversicherung lehnt der BFA strikt ab – und liegt damit genau auf einer Linie mit der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände. Ihre Vorschläge laufen darauf hinaus, dass künftige Ausgabensteigerungen vor allen Dingen durch die Beschäftigten getragen werden. Doch für armutsfeste Renten sollten höhere Beiträge kein Tabu sein, und zwar paritätisch finanziert. Es kann nicht sein, dass die Beschäftigten immer mehr dahin gedrängt werden, dass sie allein immer höhere Anteile an der Finanzierung ihres Alterseinkommens übernehmen müssen.

Nach der Krise durchstarten

Asklepios Einhalt gebieten

(hla) Schon seit über einem Jahr kämpfen die Beschäftigten der Asklepios-Klinik im niedersächsischen Seesen für konkurrenzfähige, tariflich abgesicherte Löhne und Arbeitsbedingungen. Sie kämpfen für sich, aber auch für eine Zukunftsperspektive des Klinikstandorts und damit auch für eine gute Versorgung. Denn ohne eine angemessene Vergütung ist es in der Pflege nicht mehr möglich, Fachkräfte zu gewinnen und auch zu halten. Der Arbeitgeber reagiert jedoch mit Einschüchterungsversuchen, Ausgliederung und Entlassungen. Am 16. November hat das Management angekündigt, die Reha-Klinik in Seesen Ende des Jahres zu schließen; damit stehen bis zu 140 Beschäftigte vor einer ungewissen beruflichen Zukunft. „Dies erweckt den Eindruck, dass dem Klinikkonzern Asklepios eine rücksichtslose Gewinnmaximierung offenbar wichtiger ist als eine möglichst gute Patientenversorgung“, schreiben der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke und ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler in einem Brief an den Vorsitzenden des Vorstands der Asklepios-Kliniken-Gruppe, Kai Hankeln. Die Beschäftigten wehren sich mit dem Seesener Appell. Darin appellieren sie unter anderem an die politisch Verantwortlichen im Bund und in den Ländern, diesen Machenschaften Einhalt zu gebieten. Er kann unterzeichnet werden unter asklepios.verdi.de

TUI – Behle fordert, die Finanzhilfen zukunftsgerichtet zu verwenden

(pm) Corona hat den Flugverkehr deutlich verringert. Auch der TUI-Konzern ist betroffen und soll jetzt mit einem neuen Finanzierungspaket in Höhe von 1,8 Milliarden Euro unter Beteiligung des Bundes unterstützt werden. ver.di begrüßt die Stützungsmaßnahmen, denn mit ihrer Hilfe könnten Arbeitsplätze erhalten werden. Das Geld müsse aber auch in gute und sichere Arbeitsplätze investiert werden, fordert die stellvertretende ver.di-Vorsitzende, Christine Behle.

Dazu müssten auch Bund und Land ihren Einfluss geltend machen. „Nun ist es an TUI, die Mittel

zukunftsgerichtet zu verwenden und den Beschäftigten sichere und vor allem auch existenziell absichernde Arbeitsplätze zu garantieren“, sagt Behle. Weitere Einschnitte in die Entgelte und Arbeitsbedingungen müssten ebenso verhindert werden, wie eine Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Vielmehr müsse der Konzern nun mit attraktiven und motivierenden Arbeitsbedingungen dafür sorgen, dass er auch nach der Corona-Krise am Markt gut bestehen kann.

„Das wird sicherlich nicht mit wenig Personal und Einschränkungen in der Qualität und im Leistungs-

spektrum gelingen“, so Behle. Im Gegenteil werde das Knowhow und die gute und qualifizierte Arbeit der Beschäftigten dringend benötigt, um nach der Krise wieder durchzustarten.

Die Beschäftigten der verschiedenen Gesellschaften würden zu Gunsten des Konzerns bereits jetzt mit erheblichen Einschnitten durch Personalabbau, durch die Verlagerung von Arbeitsplätzen in Gesellschaften mit schlechteren Vergütungsmodellen, Gehaltseinbußen durch monatelange Kurzarbeit und Reduzierung flexibler Gehaltsbestandteile belastet.

T A R I F L I C H E S

ENERGIEWIRTSCHAFT HESSEN – (pm) ver.di und die Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen AVE in Hessen haben sich auf eine gestaffelte Corona-Prämie und auf Gehaltserhöhungen für die über 6000 Beschäftigten des Tarifbereichs AVE geeinigt. Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 9 bekommen 900 Euro, in den Entgeltgruppen 10 bis 14 beträgt die steuer- und abgabenfrei ausgezahlte Corona-Prämie 700 Euro. Azubis erhalten 350 Euro. Ab 1. Juni 2021 gibt es 2,1 Prozent mehr Lohn, ab dem 1. Juni 2022 weitere 0,5 Prozent mehr. Auszubildende erhalten 50 Euro mehr ab dem 1. Juni 2021. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2022.

KOMMUNALE FLUGHÄFEN – (pm) Die Arbeitsplätze an den kommunalen Flughäfen sind bis Ende 2023 geschützt, die Beschäftigten erhalten zudem eine Corona-Sonderzahlung, die, gestaffelt nach Entgeltgruppen, bis zu 800 Euro beträgt. Das hat ver.di mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in einem Notlagentarifvertrag für die kommunalen Flughäfen ausgehandelt. Er gilt für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst an den kommunalen Flughäfen und deren Tochtergesellschaften. Die nächsten Entgelterhöhungen erfolgen zum 1. Oktober 2022 in Höhe von 1,4 Prozent, min-

destens aber 50 Euro. Zum 1. April 2023 gibt es weitere 1,8 Prozent mehr und ab dem 1. Oktober 2023 wird das Niveau der dann geltenden Tabelle im TvöD erreicht. Ab 2022 kann zur Sicherung der Arbeitsplätze die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um sechs Prozent für die Beschäftigten gekürzt werden. Hierzu gibt es umfangreiche Sonderregelungen. Bei Fortdauer der Kurzarbeit erfolgt keine weitere Arbeitszeitverkürzung.

PRIVATES WACH- UND SICHERHEITSGEWERBE BADEN-WÜRTTEMBERG – (pm) Alle Löhne und Gehälter im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe Baden-Württemberg werden zum 1. Januar 2021 um 1,9 Prozent und zum 1. Januar 2022 um weitere 3,1 Prozent erhöht. Die Löhne der Sicherheitsmitarbeiter*innen in den militärischen Anlagen der US-Streitkräfte werden zu den genannten Zeitpunkten um 5,29 sowie um 4,24 Prozent erhöht. Die Azubivergütungen steigen pro Ausbildungsjahr in 2021 und 2022 jeweils um 50 Euro.

SRH-KLINIKEN – (pm) Mitte Dezember hat die Tarifrunde für rund 8500 Beschäftigte der SRH-Kliniken begonnen. ver.di fordert eine Anhebung der Tabellenentgelte um 6,5 Prozent, mindestens aber 180 Euro mehr pro Monat; die Ausbildungsvergütungen sollen ebenfalls um

6,5 Prozent steigen. Die Laufzeit des Tarifvertrags soll zwölf Monate betragen. Zudem erwartet ver.di eine Erhöhung des Nachtzuschlags auf 30 Prozent sowie einen Überstundenzuschlag in Höhe von 25 Prozent für jede Stunde, die über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht und die nicht ausgeglichen wird. Die individuelle Arbeitsmarktzulage sowie andere personalisierte Zulagen sollen in eine faire und transparente Zulage für alle Beschäftigten umgewandelt werden. Der Konzern betreibt Akutkliniken und Reha-Kliniken an insgesamt 18 Standorten in Baden-Württemberg, Thüringen und Sachsen-Anhalt, darunter in Heidelberg, Sigmaringen, Pfullendorf, Oberndorf, Suhl, Gera, Zeitz, Naumburg und Magdeburg.

FILMSCHAFFENDE – (pm) Die erste Tarifverhandlungsrunde für die 25 000 Filmschaffenden in Deutschland ist ohne Ergebnis geblieben. Die ver.di FilmUnion und der BFFS fordern ein geschütztes Wochenende beziehungsweise eine Fünftage-Woche sowie ausreichend Ruhezeiten im Drehprozess. Über eine mögliche Gagenerhöhung soll mit der Produzentenallianz erst ab der Jahresmitte verhandelt werden, wenn sich die Verhandlungen zu den Arbeitszeiten kurzfristig als erfolgreich erweisen. Die Verhandlungen sollen am 14. Januar 2021 fortgesetzt werden.

Digitale Assistenten erforscht

STUDIE – Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt

(ml) Künstliche Intelligenz (KI) macht vielen Menschen Angst. Sie fragen sich, werden Roboter eines Tages ihre Arbeit überflüssig machen? Daher haben ver.di und IBM in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Forschungsprojekt zu künstlicher Intelligenz (KI) in Auftrag gegeben, um Erfahrungen in der Dienstleistungsbranche zu sammeln. Die Studie wurde von der Universität Maastricht zusammen mit der Forschungs- und Beratungsgesellschaft Input Consulting durchgeführt und ist jetzt veröffentlicht. Die erforschten Programme stammen von IBM.

Die Studie mit dem Titel „Künstliche Intelligenz – ein sozialpartnerschaftliches Forschungsprojekt untersucht die neue Arbeitswelt“ leistet laut ver.di einen wichtigen Beitrag zu der gesellschaftlich notwendigen Debatte zum Einsatz von KI in der Arbeitswelt. „Als Gewerkschaft wol-

len wir mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Einsatz Künstlicher Intelligenz so gestalten, dass es auch in Zukunft gute Arbeit für alle gibt“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz. Nur wenn die Technik den Menschen nicht steuere, sondern ihn in seiner Arbeit unterstütze, könne KI zu einem Erfolgsmodell für Beschäftigte und Unternehmen werden. Die Feldstudien des gemeinsamen Forschungsprojektes leisteten einen wichtigen Beitrag, um die Effekte des KI-Einsatzes zu verstehen.

So wurde bei Siemens in der Personalverwaltung der Chatbot CARL erprobt, ein Assistenzsystem, das wie ein menschlicher Second Level Support im Hintergrund unterstützt. Bei der Telekom wurde die Robotic Desktop Application PIA erforscht, ein persönlicher interaktiver Assistent, der im Hintergrund vorhandene Daten mit neuen Daten verknüpft.

Das Prinzip dahinter ist, dass KI große Datenmengen schneller analysieren und durchforsten kann.

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz löse derzeit bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sorgen und Ängste aus, so Schmitz. Selbststeuernde Prozesse führten zu einer neuen Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine, ohne dass diese bisher ausreichend erforscht sei. Drängende Fragen der Kontrolle, der Ent- oder Belastung, der Qualifizierung und der Beschäftigungssicherung müssten geklärt werden. „Die Einführung von KI kann die Arbeitsqualität verbessern, wenn die Kriterien von Guter Arbeit schon vor der Implementierung berücksichtigt werden.“ Schmitz: „KI-Anwendungen müssen der Verbesserung von Arbeits- und Lebensqualität dienen.“

Link zur Studie:
<https://t1p.de/7mqx>



Foto: Kay Hirschelmann

BERT STACH IST VER.DI-BETREUUNGSSEKRETÄR FÜR IBM

INTERVIEW

Beherrschbar bleiben

Welche negativen Effekte können durch Künstliche Intelligenz (KI) entstehen?

Arbeitgeber erhoffen sich Kosten- und Personaleinsparungen. Das macht den Beschäftigten Angst. Wir können uns dem Thema aber nicht verschließen und zusehen, wie der Wandel in der Arbeitswelt trotzdem geschieht. Wir müssen uns jetzt die Frage stellen, wie wir die Arbeit so verteilen und gestalten, dass mit Hilfe von KI Gute Arbeit entsteht.

Wie lässt sich KI positiv für Gute Arbeit nutzen?

Durch KI fallen Arbeiten und Arbeitsplätze weg, doch es entstehen auch neue. Da wollen wir uns einbringen und den technologischen Fortschritt so mitgestalten, dass die Arbeit für den Menschen gut wird. Wir diskutieren dabei auch ethische Leitlinien für den Einsatz von KI. Sie sind ausgerichtet auf das Gemeinwohl, auf Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen. Es darf keine KI-Anwendungen geben, die den Menschen schaden oder gegen Menschen- und Grundrechte verstoßen. KI muss nachvollziehbar, transparent und beherrschbar bleiben.

Mehr als Homeoffice

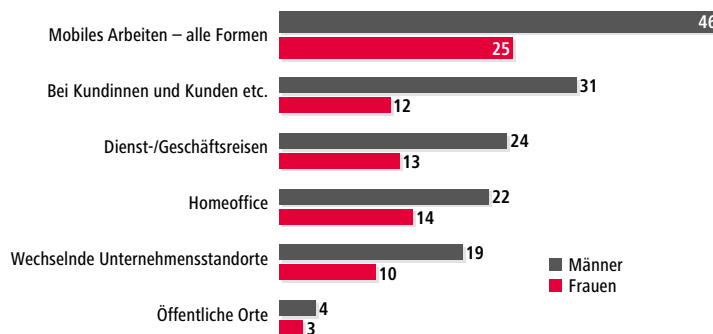
MOBILES ARBEITEN – Jahresreport zum DGB-Index Gute Arbeit vorgestellt

(hla) Homeoffice hat in Folge der Corona-Pandemie und ihrer Einschränkungen in den vergangenen Monaten enorm zugenommen. Daher hat der Jahresbericht 2020 zum DGB Index Gute Arbeit eine besondere Bedeutung gewonnen, auch wenn die Interviews bewusst diejenigen außer acht gelassen haben, die im Frühjahr erstmals im Homeoffice gearbeitet haben.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke, der den Report Anfang Dezember gemeinsam mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann und IG BCE-Vorstandsmitglied Francesco Grioli in Berlin vorgestellt hat, warnte, dass das Homeoffice nach der Corona-Pandemie von den Ar-

Wer kann auch mobil arbeiten?

Aufteilung nach Geschlecht (Angaben in Prozent)



QUELLE: DGB-INDEX GUTE ARBEIT: MEHR ALS HOMEOFFICE - MOBILE ARBEIT IN DEUTSCHLAND, 2020

beitgebern nicht als Spar-Instrument missbraucht werden dürfe.

Mobiles Arbeiten aber ist weit mehr als Homeoffice, daher war das Thema des Reports auch von vornherein weiter gefasst. Mobile Arbeit findet bei Kund*innen statt, an wechselnden Unternehmensstandorten, auf Dienst- und Geschäftsreisen, an öffentlichen oder selbst angemieteten Orten – oder halt im Homeoffice. Sie findet auch nicht an jedem Tag statt, nimmt aber

dennoch einen immer breiteren Teil des Arbeitslebens ein. Eine weit verbreitete Multimobilität ist ein Ergebnis des Jahresreports. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann betonte, dass mehr Wert auf die Ausgestaltung mobiler Arbeit gelegt werden müsse. Dabei geht es um die Erfassung von Arbeitszeit und Arbeitsleistung, aber auch um die Beachtung des Arbeitszeitgesetzes. Nur so könne mobile Arbeit auch gute Arbeit sein.

Weitere Infos

Der Report zum Download: kurzelinks.de/dxlr. Hier ist auch der Link zum Jahresbericht DGB-Report Gute Arbeit zu finden. Außerdem hat der Bereich Innovation und Gute Arbeit von ver.di ein Infoblatt zum Thema Homeoffice erstellt. Es kann hier heruntergeladen werden: kurzelinks.de/9n42

Ansprüche schnell geltend machen

(red.) ver.di hat in diesem Jahr eine Änderung für den Paragraphen 8 des Manteltarifvertrags Banken verhandelt. Er regelt die Einstufung in die Berufsjahre. Dabei wurden bislang die Ausbildungszeiten vor dem 20. Lebensjahr nicht berücksichtigt, das verstieß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die ausgehandelte Neuregelung trat zum 1. April 2020 in Kraft. Allerdings haben die Arbeitgeber die fehlerhafte Eingruppierung der Vergangenheit nicht korrigiert. Das entspricht nicht ver.dis Rechtsauffassung. Das bestätigten auch das Arbeitsgericht Iserlohn Anfang Dezember und auch das LAG Hamm. Eine Revision beim BAG wurde nicht zugelassen, allerdings kann der Arbeitgeber dort noch Nichtzulassungsbeschwerde einlegen. Geschieht dies nicht oder wird sie abgewiesen, hat die von ver.di unterstützte Bankangestellte gute Chance auf eine Nachzahlung in fünfstelliger Höhe. ver.di weist jedoch darauf hin, dass das Ergebnis des Verfahrens nur rechtlich bindend gegenüber der Kollegin ist, die geklagt hat. Daher sollten Bankbeschäftigte, deren Zeiten ebenfalls nicht anerkannt werden, bis zum Jahresende ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen. Beratung dazu gibt es bei den ver.di-Bezirken.

Aktenzeichen

6 Sa 816/20

Link zum ver.di-Tarifinfo [kurzlinks.de/cojv](https://www.verdi.de/kurzlinks.de/cojv)

Ausnahme wird verlängert

BETRVG – Bis Ende Juni 2021 sind Gremiensitzungen per Telefon oder Video möglich

(hla) Im Mai wurde das Betriebsverfassungsgesetz um den Paragraphen 129 ergänzt. Damit sollte es auch in Zeiten der Corona-Pandemie möglich sein, dass Betriebsrat und Jugendvertretungen im Lockdown beschlussfähig sind. Diese Regelung war bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Jetzt, wo das Land erneut im Lockdown ist, hat der Gesetzgeber die Ausnahmeregelung bis zum 30. Juni 2021 verlängert.

INGESCHRÄNKTER SCHUTZ

Kerstin Jerchel, Leiterin des Bereichs Mitbestimmung beim ver.di-Bundesvorstand, weist aus diesem Anlass jedoch erneut darauf hin, dass Telefon- und Videokonferenzen die Ausnahme bleiben sollten. Der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit sei ein fundamentaler Schutz für die Gremienarbeit. „Austausch und Dis-

Im Wortlaut

§ 129 BetrVG

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.

(2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.

(3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

Quelle: gesetze-im-internet.de/betrvg/_129.html

kussionen sind die Voraussetzung für die demokratische Meinungsbildung“, sagte sie. Eine Telefon- oder Videokonferenz könne diesen Schutz, wenn überhaupt, nur eingeschränkt bieten. Auch fehle es häufig an technischen Voraussetzungen. Jerchel empfiehlt daher, Be-

triebsratssitzungen so weit wie irgend möglich als Präsenzsitzung abzuhalten. Die Entscheidung, in welcher Form der Betriebsrat tagt, liegt beim dem/der Betriebsratsvorsitzenden.

Neueste Informationen des ver.di-Bereichs Mitbestimmung zur Corona-Krise: [kurzlinks.de/dx7g](https://www.kurzlinks.de/dx7g)

Meldet euch

Wie tagen die Gremien in Zeiten von Corona und Lockdown? Bitte meldet euch mit euren Erfahrungen bei mir, egal ob Betriebs- oder Personalrat, ob Vertrauensleute, MAV, JAV, SBV oder ver.di-internes Gremium, gleich auf welcher Ebene. Schreibt kurz, für welches Gremium ich euch ansprechen kann, ein zwei Stichworte zu den Besonderheiten bei euch und wie ich euch erreichen kann:

heike.langenberg@verdi.de

Auch für Personalräte wurden ähnliche Ausnahme-Regelungen in den entsprechenden Ländergesetzen bzw. dem BPersVG verankert. Im BPersVG ist dies beispielsweise befristet bis zum 31. März 2021 geregelt.

Lascharbeiten nur durch Hafendarbeiter

SEEHÄFEN – ITF hat gemeinsam mit Hafengewerkschaften rechtliche Schritte eingeleitet

(pm) Weltweit werden über 90 Prozent aller Handelsgüter über den Seeweg transportiert. Die Waren werden in großen Containern verladen, die an Bord der Handelsschiffe meterhoch übereinandergestapelt und entsprechend gesichert werden müssen. Dies geschieht in den großen Umschlaghäfen dieser Welt. Viele Seehäfen, so auch die deutschen Seehäfen, stellen dafür speziell ausgebildetes Fachpersonal zur Verfügung – sogenannte Lascher. Den Seeleuten sollte nach ihrer mehrwöchigen und anstrengenden Zeit an Bord eine angemessene Ruhephase zustehen, die sie während der Liegezeit im Hafen nutzen könnten.

Seit dem 1. Januar 2020 sollte in den deutschen und den nordeuro-

päischen Seehäfen eine Non-Seafarer's-Work-Clause, auf die sich die International Transport Workers Federation (ITF) und Joint Negotiation Group (JNG) auf globaler Ebene 2018 verständigt hatten, so umgesetzt werden, dass Ladungsicherungsarbeiten auf Handelsschiffen nicht von Seeleuten, sondern von Hafendarbeitern ausgeführt werden. Diese Vereinbarung werde bis heute nicht konsequent von Reedereien und Charterern umgesetzt, kritisiert ver.di. Gemeinsam mit der ITF sowie anderen europäischen Hafengewerkschaften wurden daher rechtliche Schritte eingeleitet, um die Einhaltung der Verträge durchzusetzen. Die Komplexität der Gesamtthema-

tik macht eine umfassende gerichtliche Überprüfung der verschiedenen Sach- und Rechtsfragen erforderlich.

„Nach wie vor wird der Wettbewerb auf einem der schwächsten Glieder in der globalen Transportkette, den Seeleuten, ausgetragen. Dies ist nicht hinnehmbar. Die rechtliche Durchsetzung unserer Verträge ist hier ein wichtiger Schritt“, erklärt Maya Schwiengershausen-Güth, Leiterin der ITF-Billigflaggenkampagne bei ver.di.

Gleichzeitig arbeitet ver.di mit Blick auf die Brisanz und Komplexität der Problematik parallel zum Rechtsverfahren an darüberhinausgehenden, nachhaltigen Lösungen.

Angebote für Aktive

VER.DI-BILDUNGSPROGRAMM – Seminare für 2021 ab sofort online buchbar

(jm) Auf dem neuesten Wissensstand für die beste Interessenvertretung zu bleiben, fällt einem Betriebsrat oder einer Personalrätin und auch den Jugend- und Auszubildenden sowie den Schwerbehindertenvertretungen nicht einfach in den Schoß. Auch sie sind darauf angewiesen, ihr Wissen ständig zu erneuern und neuen gesetzlichen, technischen oder allgemeinpolitischen Veränderungen anzupassen. So gibt es zum Beispiel die Reihe „Aktiv in ver.di“, die sich besonders an Engagierte wendet und sie bei ihrer Arbeit in den Betrieben und Dienststellen unterstützt

TEAMS AUFBAUEN

Aber auch für diejenigen, die sich als „einfaches“ Mitglied oder gar Nichtmitglied über Missstände im Betrieb ärgern und dagegen aktiv werden wollen, sind die Bildungsprogramme von ver.di unverzichtbar. In Zusammenarbeit mit den

ver.di-Bildungswerken, ver.di b+b, ver.di GewerkschaftsPolitische Bildung und weiteren Bildungsträgern entwickelt die Gewerkschaft Jahr für Jahr Konzepte, Schulungen und Seminare, die allen helfen, sich branchenübergreifend weiterzubilden, die eigenen Kompetenzen gezielt zu vertiefen, oder einfach die eigene Arbeit in Büro, Betrieb oder Homeoffice effektiver zu gestalten. Viele Angebote sind gezielt darauf ausgerichtet, die Arbeit in Teams, Gruppen und Gremien aufzubauen.

Im Bildungsportal von ver.di findet man für 2021 bis zu 600 Seminare zur Qualifizierung und Weiterbildung. Jede Seminarbeschreibung klärt darüber hinaus auch über die geeignete Zielgruppe auf.

Die Seminare und ihre Ausschreibungen sind auf der Webseite in fünf PDFs zur Ansicht oder zum Download aufbereitet, nämlich in „Fit für die Interessenvertretung“,

„Gesellschaftliche Bildung“, „Aktiv in ver.di“, „Angebote für das Gesundheits- und Sozialwesen“ und „Seminarangebote aus dem Fachbereich Medien, Kunst und Industrie“. Wer aufs Geratewohl darin stöbert, findet Seminare wie „Mitbestimmung und ihre Durchsetzung“ oder „Digitalisierung der Arbeit, neue Technologien und Datenschutz“.

NEUGIER OHNE GRENZEN

Wer es bei der Arbeit gelegentlich oder ständig mit der Öffentlichkeit zu tun bekommt, kann sich mit ver.di auch in Pressearbeit weiterbilden oder das Moderieren von Veranstaltungen und Podiumsdiskussionen erlernen. Der Neugier sind hier keine Grenzen gesetzt. Alle Seminare für 2021 und ihre Ausschreibungen und Anmeldefristen sind im Internet zu finden unter:

bildungsportal.verdi.de



RINGO BISCHOFF LEITET IN DER VER.DI-BUNDESVERWALTUNG DEN BEREICH GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG UND BILDUNGSZENTREN

INTERVIEW

Ein sicheres Gefühl

Wie war das vergangene Jahr für die Bildungsarbeit von ver.di?

Die lange Zeit ohne Seminare zum Anfang der Pandemie war für alle sehr hart: Bildungsträger, Teamende, Bildungszentren. Trotzdem und wegen Corona gab es viel zu tun. Ganz oben auf der Liste: Bildungs- und Beratungsangebote digital umzusetzen. Parallel dazu haben wir ab Frühsommer wieder die Bildungsarbeit im Präsenzbetrieb aufgenommen und weiterentwickelt. Der Zuspruch war deutlich stärker als zunächst erwartet. Die zweite Coronawelle kam trotzdem stärker und früher als erwartet zurück.

Wie ist die aktuelle Lage hinsichtlich des Schutzes vor Corona in den ver.di-Bildungszentren?

Wir haben ein hervorragendes Hygienekonzept entwickelt und umgesetzt. Manches ist aktuell anders als gewohnt. Die Sicherheit der Teilnehmenden und der Beschäftigten steht für uns an erster Stelle. Das Feedback der meisten Teilnehmer*innen ist: Ich fühle mich hier sicher und die Seminarbedingungen sind gut. Daran knüpfen wir in 2021 an.

45 Jahren unverändert

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN – Bundestag verabschiedet Gesetz zur Erhöhung der Pauschbeträge

(red.) Ende Oktober hat der Bundestag das Gesetz zur Erhöhung der Behinderten-Pauschbeträge und zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen, kurz Behinderten-Pauschbetragsgesetz, verabschiedet. ver.di hatte die Anhebung der Behinderten-Pauschbeträge bereits seit Langem gefordert, denn seit 1975 waren die Pauschbeträge nicht mehr verändert worden. Während andere Pauschbeträge stetig angepasst wurden, mussten Menschen mit Behinderungen aufwendig Einzelnachweise führen, wenn sie behinderungsbedingte Mehrkosten über die Pauschbeträ-

ge hinaus von der Steuer absetzen wollten.

Für den Veranlagungszeitraum 2021 verdoppeln sich die Pauschbeträge auf bis zu 2840 Euro bei einem Grad der Behinderung (GdB) von 100. Für Menschen, die hilflos sind im Sinne von Paragraph 33b, Absatz 5 Einkommensteuergesetz, und für blinde und taubblinde Menschen verdoppelt er sich auf 3700 Euro. Außerdem wird eine Behinderung zukünftig bereits ab einem GdB von 20 festgestellt. Zudem wird eine behinderungsbedingte Fahrtkostenpauschale eingeführt. Bislang mussten auch da-

für aufwendige Einzelnachweise geführt werden.

Das Gesetz ist ein wichtiges Zeichen für die rund 10 Millionen Menschen mit Behinderungen und circa 1,7 Millionen Pflegebedürftigen bundesweit, findet ver.di. Ziel der Maßnahmen ist die Vereinfachungsfunktion des Behinderten-Pauschbetrags und des Pflege-Pauschbetrags sicherzustellen, Nachweispflichten abzubauen und die relevanten Grade der Behinderung beim Behinderten-Pauschbetrag mit dem Sozialrecht in Einklang zu bringen.

sopo.verdi.de

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), JENNY MANSCH, FANNY SCHMOLKE

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 1 ERSCHEINT VORAUSSICHTLICH AM 30. JANUAR 2021

verdi.de



OLIVER THÜNKEN,
SISSY MORGENROTH,
MARKUS HERTWIG,
ALRUN FISCHER:
**KAMPF UM MIT-
BESTIMMUNG,**
TRANSCRIPT-VERLAG,
BIELEFELD, 244 SEITEN,
20 EURO,
ISBN 978-3837653755

Mitbestimmung unter Druck

BUCHTIPP – *Wie Arbeitgeber die Mitbestimmung aushebeln und wie dem zu begegnen ist*

Initiatoren von Betriebsratswahlen werden versetzt, abgemahnt oder gar gekündigt. Betriebsräte werden von Detektiven bespitzelt. Unternehmensleitungen ignorieren das Betriebsverfassungsgesetz. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung hat in den vergangenen zwei Jahren nach Methoden geforscht, wie Unternehmen, zuweilen in rechtlichen Grauzonen, die betrieblichen Teilnehmungsrechte der Arbeitnehmerschaft aushebeln wollen (siehe ver.di news 17/2020). Die Studie ist inzwischen als Buch erschienen und ermöglicht einen tiefen Einblick in die Behindereungsstrategien von Unterneh-

mensleitungen. Zugleich werden Handlungsoptionen beschrieben. Die Autor*innen haben sich mit 28 Betrieben befasst, hauptsächlich mittelgroße Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen – auch aus dem Organisationsbereich von ver.di. Sie beleuchten hier die vier Gegenstrategien: fundierter Rückhalt in der Belegschaft, Unterstützung durch Gewerkschaften, juristische Gegenwehr und Unterstützung durch Öffentlichkeit.

An den Fallbeispielen werden die Risiken und Chancen der Gegenwehr deutlich, das heißt, es gibt keine Patentrezepte. Zum Instrumentarium sollte eine aktive beteiligungsorientierte Arbeitsweise des Betriebsrats gehören, der die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt und stetige Präsenz zeigt. Gewerkschaftliche Unterstützung ist zumeist unerlässlich, aber erfordert im Konfliktfall frühzeitige Mobilisierung. Allein eine Fokussierung auf eine juristische Gegenwehr hingegen sei wenig Erfolg versprechend, denn sie ist langwierig und bietet der Unternehmenseite Zermürbungsstrategien.

Um Spaltungen in der Belegschaft zu begegnen, sei es notwendig, Erwartungen, Vorstellungen und Ziele frühzeitig zu diskutieren. „Die Analyse der Fallbeispiele zeigt, dass der

Rückhalt in der Belegschaft einen zentralen Bestandteil für die nachhaltige Abwehr von mitbestimmungsfeindlichen Maßnahmen darstellt“, fassen die Autor*innen zusammen. Das Buch

bietet reichlich Anschauung des betrieblichen Konfliktfeldes und kann strategische Überlegungen für Betriebsräte und Gewerkschaften befördern.

Gunter Lange

TERMINE

Der **34. Journalismustag 2021** der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union soll am 23. Januar 2021 in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin stattfinden. Thema ist die Frage „Gatekeeper oder Hatekeeper – Wo steht der Journalismus in der Corona-Pandemie?“. Mehr Infos: dju.verdi.de/journalismustag

Die aktuellen energiepolitischen Vorhaben und tarifpolitischen Herausforderungen sind das Schwerpunktthema der **Energie- und Tarifpolitischen Arbeitstagung** von ver.di am 1. und 2. März 2021. Corona-be-

dingt ist eine Hybrid-Veranstaltung geplant. Mehr Infos: ver-und-entsorgung.verdi.de/service/termine/

Vom 18. bis 20. Mai 2021 soll in Bremen die 23. bundesweite **ver.di-Wasserwirtschaftskonferenz** stattfinden. Eingeladen sind Betriebs- und Personalräte sowie JAVen der Branche, um über aktuelle Herausforderungen und Positionen zu diskutieren. Ende Februar wird entschieden, in welcher Form die Konferenz stattfinden soll, ob vor Ort in Bremen oder virtuell. Mehr Infos: kurzelinks.de/tsic

ONLINE-PETITION

Das Dienstleistungsunternehmen Majorel hat seinen Beschäftigten im November mitgeteilt, dass drei Callcenter-Standorte in Mecklenburg-Vorpommern Ende 2021 geschlossen werden sollen. Rund 1000 Beschäftigten an den Standorten Schwerin, Neubran-

denburg und Stralsund droht die Arbeitslosigkeit. Einige von ihnen haben eine Petition gestartet, um die Standortschließungen zu verhindern. Sie kann unter kurzelinks.de/etut gezeichnet werden. Auch den Standort Chemnitz will Majorel schließen.

Goldbär

„Wenn man sich auf die Fahne geschrieben hat: ‚Haribo macht Kinder froh und Erwachsene ebenso‘ muss man das auch als Arbeitgeber ernst nehmen.“

Der Moderator Thomas Gottschalk, der bis 2014 für Haribo geworben hat, zu den Plänen des Unternehmens, das Werk in Wilkau-Haßlau zu schließen