

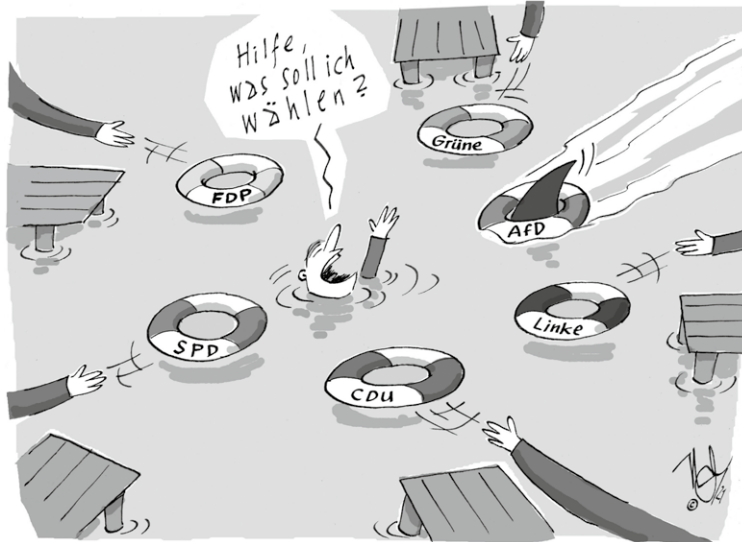
Frei, gleich und solidarisch

BUNDESTAGSWAHL – ver.di legt ihre zentralen Anforderungen an die Parteien vor

Am 26. September wird ein neuer Bundestag gewählt. Eine Änderung wird diese Wahl mit Sicherheit bringen: Ein*e neue*r Kanzler*in wird an der Spitze des Landes stehen. Denn Amtsinhaberin Angela Merkel, CDU, hat angekündigt, nicht mehr zu kandidieren. An ihren Programmen und Kandidierendenlisten arbeiten die Parteien noch. ver.di hat aber bereits Anfang Februar ihre zentralen Anforderungen an die Parteien zur Bundestagswahl vorgelegt. Sie fordert damit die Politiker*innen auf, auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen Antworten zu geben.

ERWARTUNGEN FORMULIERT

Fünf Bereiche sind aus ver.di-Sicht ausschlaggebend: „Arbeit der Zukunft“, „Moderner Sozialstaat“, „Sozial-ökologischer Umbau“, „Staatsschulden und eine gerechte Steuerpolitik“ sowie „Die Demokratie stärken und den Frieden bewahren“ sind die einzelnen Abschnitte in der achtseitigen Kurzfassung überschrieben. In den einzelnen Abschnitten werden klare Erwartungen an die demokratischen Parteien formuliert, die aus Sicht von ver.di wahlentscheidend sind. Ziel sei es, so der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern. ver.di nehme ihr politisches Mandat wahr und bringe sich mit Forderungen in den genannten Berei-



chen für eine arbeitnehmerorientierte Politik ein. Denn dazu habe die Gewerkschaft eine klare Erwartung an die demokratischen Parteien.

DIGITALEN FORTSCHRITT NUTZEN

Nach der Corona-Pandemie dürfe es weder ein Zurück zur Normalität eines ökologisch und sozial blinden Wirtschaftssystems geben, noch dürften notwendige Investitionen und Ausgaben in Infrastruktur, Personal oder Sozialpolitik aufgrund der höheren Verschuldung des Staates ausbleiben. „Wir wollen eine Politik, die soziale Ungleichheit, die Spaltung des Arbeitsmarktes und den fortschreitenden Raubbau an der Natur überwindet“, sagt Werneke. Der digitale Fortschritt solle dabei für

eine Humanisierung der Arbeitswelt genutzt werden.

Wichtig ist für den ver.di-Vorsitzenden aber auch, die Demokratie gegen die Feinde der Demokratie zu verteidigen, insbesondere gegen Rechtsextremist*innen. „In einer von nationalen Egoismen, Krisen und Konflikten geprägten Welt sind Solidarität, ein soziales Europa und eine aktive Friedenspolitik unabdingbar“, schreibt der ver.di-Vorsitzende in seinem Begleitbrief zu der Veröffentlichung der zentralen Anforderungen ver.di zur Bundestagswahl. ver.di setze sich für eine freie, gleiche und solidarische Gesellschaft ein, in der Menschen gleich welcher Herkunft sozial, wirtschaftlich und politisch teilhaben könnten.

[verdi.de/themen/politik-wirtschaft/bundestagswahl](https://www.verdi.de/themen/politik-wirtschaft/bundestagswahl)

WIR SUCHEN DICH ...

... haben sich die ver.di-Frauen auf ihre Schilder geschrieben – und meinen damit kreative Frauen* in ver.di. Mit ihnen planen sie einen Mitmachfilm, der zum Internationalen Frauentag auf ihrer Website und auf Facebook veröffentlicht werden soll. Er soll unter dem Motto „Mehr Gewerkschaft – Mehr Gleichstellung – Mehr denn je!“ stehen. Gesucht wird Film- und Fotomaterial, das die Vielfalt der Frauen* in ver.di widerspiegelt. Materialien dazu sind die eigens produzierte Gesichtsmaske mit Bart und Schilder zum Ausdrucken, mit denen witzige Sachen gemacht werden sollen, die dann letztendlich zu dem Film zusammengesetzt werden. Einsendeschluss ist der 15. Februar.

Mehr Infos:
[kurzlinks.de/4b74](https://www.kurzlinks.de/4b74)

Gemeinsam

„Ob Klimakrise, Coronakrise oder die rassistischen Zustände an den europäischen Außengrenzen – wir können diese Krisen nur gemeinsam und solidarisch lösen.“

Maximilian Reimers von Fridays for Future äußert sich im neuen deutschland zu einer gemeinsamen Kampagne von ver.di, FFF und dem Bündnis unteilbar

GOOGLE
Plattform der Solidarität
ver.di unterstützt Gewerkschaftsallianz Global Alpha Union
SEITE 2

VERTEILUNG
Brennglas für Ungleichheit
Corona verschärft die Spaltung der Gesellschaft
SEITE 3

COMMERZBANK
Gefahr für Stabilität
In Deutschland soll jeder dritte Arbeitsplatz abgebaut werden
SEITE 4

HANDEL
Corona als Vorwand
Beschäftigte sollen für Fehler des Managements zahlen
SEITE 5

BAG
Gemeinsame Leitbilder
Privatrechtlich organisierte Ausgründungen können KBR bilden
SEITE 6

KARRIERE
Arbeiten bei ver.di
Traineeprogramm und Fördermöglichkeiten fürs Studium
SEITE 7

Plattform der Solidarität

GOOGLE – ver.di unterstützt Gewerkschaftsallianz Alpha Global Union

Die Bedeutung von Wasser

(red.) Die Internationale der öffentlichen Dienste (IÖD) bittet Kolleg*innen, sich an einer Aktion der Vereinten Nationen (UN) zum Weltwassertag am 22. März zu beteiligen. UN Water sammelt bis zum 15. Februar Geschichten, Gedanken und Gefühle über Wasser. Sie möchte mit diesen Botschaften die verschiedenen Möglichkeiten aufzeichnen und feiern, wie Wasser unserem Leben nützt. So werde deutlich, wie man die Bedeutung von Wasser richtig schätzen und das nasse Element für alle effektiv schützen kann. Die Beiträge sollen in sozialen Medien mit dem Hashtag **#water2me** veröffentlicht werden. Außerdem wird UN Water einen 200seitigen Bericht über die Bewertung von Wasser veröffentlichen. Die IÖD möchte die Stimmen von Arbeitnehmer*innen und ihrer Familienmitglieder aus allen Ländern hinzufügen. Damit die IÖD diese Antworten sammeln kann, sollte sie bei der Veröffentlichung in den sozialen Medien auch mit **@psiglobalunion** erwähnt werden. Kommentare, Videos und Fotos können aber auch an die IÖD geschickt werden per E-Mail **communications@world-psi.org** oder über WhatsApp +33 6 17 46 25 96, dann teilen die Kolleg*innen sie in den sozialen Medien. Mehr Infos zum Weltwassertag und zu der Aktion auf der englischsprachigen Website der UN Water **worldwater day.org**

(pm) Bei Google und dem Google-Mutterkonzern Alphabet gibt es in den USA jetzt gewerkschaftliche Initiativen. Sie haben sich zudem global zu der neuen Gewerkschaftsallianz Alpha Global zusammengeschlossen, zu der auch ver.di und weitere zwölf Gewerkschaften aus zehn Ländern gehören. „Wir stellen für Beschäftigte in dem Welt-Konzern eine starke Plattform der Solidarität bereit, und zwar zusammen mit europäischen Einzelgewerkschaften unter dem Dach der UNI und im Austausch mit den US-ame-

rikanischen Gewerkschaften“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz. ver.di sei mit den Erfahrungen aus IT-, Tech- und Medien-Unternehmen insbesondere für Alphabet-Beschäftigte in Deutschland die gewerkschaftliche Anlaufstelle. ver.di werde auch hierzulande vertrauensvoll die Bildung von Betriebsräten in diesen Bereichen unterstützen.

International bringe sich ver.di im Verbund der Gewerkschaftsinternationalen UNI ein, um die Einhaltung der grundlegenden Menschenrech-

te für alle Beschäftigten in Alphabet-Niederlassungen zu fördern und zu fordern. Dazu zählten auch das Recht auf Bildung einer Gewerkschaft, das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und das Recht auf kollektives Verhandeln. „Ein gerechtes Google hat weitreichende Auswirkungen auf unsere Demokratien und Gesellschaften. Dafür machen wir uns stark“, so Schmitz.

**uniglobalunion.org/
AlphaGlobal**

Verpflichtung für demokratische Werte

FLÜCHTLINGSGIPFEL – Sofort-Programm für Bosnien gefordert

(pm) Anlässlich des Flüchtlingsgipfels Anfang Februar hat ver.di an die Bundesregierung appelliert, weitere Hilfen für die schutzsuchenden Geflüchteten an der bosnisch-kroatischen Grenze zu beschließen. „Die Menschen sind der Kälte ausgesetzt und drohen zu erfrieren. Auch sind Schutzmaßnahmen vor Ansteckungen mit dem Corona-Vi-

rus überhaupt nicht gewährleistet“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke. Er mahnte, dass Deutschland aus Respekt vor der Menschenwürde und aus Verpflichtung für demokratische Werte die menschenverachtenden Zustände nicht weiter hinnehmen dürfe. Er forderte ein Sofort-Hilfsprogramm mit anderen Staaten der Europäischen Union

aufzulegen. „Überdies sollten wir als Bundesrepublik die vulnerabelsten Gruppen so schnell wie möglich aufnehmen. Wir haben aufgrund der deutlich zurückgegangenen Asylanträge freie Kapazitäten in den Unterkünften für Geflüchtete“, sagte Werneke. Auch den Geflüchteten im griechischen Moria müsse unbedingt geholfen werden.

DIE PRESSE-SHOW

„Im Schnitt treten täglich etwa 1000 Menschen einer der acht Einzelgewerkschaften bei. Das reicht aber nicht, um den Rückgang der Mitgliederzahl zu kompensieren, der neben der Demografie auch auf den Strukturwandel, etwa das Ende des Kohlebergbaus, zurückzuführen ist“, hieß es am 21. Januar im *Handelsblatt* über die Entwicklung der Gewerkschaften in Deutschland, als wären die ein Fundstück aus der Kohlegrube. Dabei waren es nachgewiesenermaßen die Buchdrucker und ihre Gehilf*innen vor über 150 Jahren, die sich zur ersten Gewerkschaft zusammenschlossen.

Seither gab es Zeiten, in denen es selbstverständlich gewesen ist, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, und auf Seite der Unternehmen, mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Ob nun wirklich die immer weniger werdenden Drucker*innen und die letzten Schichten in den Kohleschächten das

Schrumpfen der Gewerkschaften befördern, sei mal dahingestellt. Denn jetzt ist sowieso Krise. „Im Frühling 2020 stiegen die Zugriffe auf den Internetseiten einiger Gewerkschaften sprunghaft an. Es wäre zu viel gesagt, dass sich die Mitarbeiter dort darüber gefreut hätten, schließlich begann das Coronavirus zeitgleich, großes Leid über das Land zu bringen. Aber es gab durchaus manche, die dachten, das Seuchenjahr könne auch zum Jahr der Gewerkschaften werden“, schrieb am 29. Januar die *Süddeutsche Zeitung*, und weiter: „... die Gewerkschaften begannen vehement zu kämpfen. Dass etwa das Kurzarbeitergeld so verlängert und erhöht wurde, lag auch an ihnen.“ Genützt hat es den Gewerkschaften nicht. Jedenfalls nicht gemessen an den Mitgliederzahlen. Die Mitglieder kommen, aber immer noch gehen mehr. Man könnte meinen, die Gewerkschaften haben ein Beziehungsproblem.

Immerhin: Die amerikanische Schauspielergewerkschaft, die Screen Actors Guild, hat jetzt eines ihrer Beziehungsprobleme geklärt. Donald Trump, Ex-Präsident der USA, ist seinem in die Wege geleiteten Ausschluss aus der Gilde zuvorgekommen. In seiner Austrittserklärung habe er geschrieben, so heißt es beim *Spiegel* am 5. Februar, „Er habe Tausende Jobs geschaffen, auch bei ‚Fake News CNN‘. Die Gewerkschaft mache hingegen schlechte Arbeit und verbreite ‚unamerikanische Ideen‘. Der Beweis dafür seien die vielen arbeitslosen Gewerkschaftsmitglieder.“ Die Gewerkschaftspräsidentin Gabrielle Carteris antwortete dem arbeitslos gewordenen Trump lediglich mit einem Wort: Danke. Keine weiteren Vorwürfe, keine Klarstellungen. In diesem Fall tut Scheiden gar nicht weh. Und das Jahr der Gewerkschaften, vielleicht kommt es ja in diesem Jahr.

Petra Welzel

Brennglas für Ungleichheit

VERTEILUNGSBERICHT 2021 – Corona verschärft die Spaltung der Gesellschaft

(red.) Die Corona-Krise trifft alle, aber nicht alle gleichermaßen. Zu diesem Ergebnis kommt der Verteilungsbericht 2021, den der DGB jüngst vorgelegt hat. Ärmere Haushalte müssen oft erhebliche finanzielle Einbußen hinnehmen, während die Superreichen trotz oder wegen Corona ihre Vermögen vermehren könnten. Daher bezeichnet der DGB die Pandemie in einer Mitteilung auch als „Brennglas für ökonomische Ungleichheit“.

Dabei ist die Pandemie längst noch nicht beendet, es wird noch dauern, bis die coronabedingten Auswirkungen sich in aller Deutlichkeit in den Zahlen niederschlagen. Doch der jetzt vorgelegte Bericht zeigt schon erste Trends – und die deuten darauf hin, dass die Ungleichheit nicht nur weiter zunehmen wird, sie wird sich dabei noch verstärken. So zeichnet sich für 2020 ab, dass die gesamtwirtschaftlichen Effektivlöhne weniger stark angestiegen sind wie die Tariflöhne. Das war in den Vorjahren im We-

sentlichen im Gleichschritt geschehen. Da Löhne in Betrieben mit Tarifvertrag in der Regel höher sind als in denen ohne, werden ohnehin geringverdienende weiter abgehängt.

Allerdings hat unter anderem der 2015 eingeführte allgemeine gesetzliche Mindestlohn dazu geführt, dass untere Einkommensgruppen in den vergangenen Jahren nominale Lohnzuwächse erzielen konnten. Hinzu kommt, dass insbesondere Frauen sowie junge und ältere Menschen ein erhöhtes Risiko aufweisen, in Armut zu geraten. Die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen hat im vergangenen Jahr zwar etwas abgenommen, im Schnitt verdienen Frauen aber immer noch 20 Prozent weniger als ihre Kollegen.

Diese Verdienstunterschiede fallen je nach Branche sehr unterschiedlich aus. Das geringere Einkommen spiegelt sich aber auch in geringeren Rentenansprüchen wider. Der sogenannte Gender Pension Gap, also die geschlechtsspezifische Rentenlücke, liegt aktuell bei 37 Prozent.

Auf der anderen Seite der Skala ist sowohl die Zahl der Einkommensmillionär*innen und auch ihrer Einkünfte stark gestiegen. Die reichsten zehn Prozent der Bevölkerung verfügen über 65 Prozent des Vermögens. Auch dabei zeigt sich, dass Reichtum in erster Linie männlich ist. Allerdings ist das Aufkommen vermögensbezogener Steuern in Deutschland gering, nur 2,7 Prozent des Gesamtsteueraufkommens entsteht daraus.

„An einem gerechteren Steuersystem führt kein Weg vorbei“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Das sei insbesondere jetzt geboten, um die Lasten der Corona-Krise gemeinsam zu meistern. Als Mittel nennt er Steuern auf Finanztransaktionen und digitale Konzerngewinne, das Schließen von Steuerschlupflöchern, höhere Steuern für Superreiche und hohe Erbschaften. Auch ver.di fordert diese Maßnahmen schon lange.

Der Bericht kann hier heruntergeladen werden dgb.de/-vrx



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

K O M M E N T A R

Mehr Gerechtigkeit

Die Corona-Pandemie verschärft die soziale Ungleichheit im Land. Denn während die Bezieher*innen niedriger Einkommen meist stärkere finanzielle Einschränkungen hinnehmen müssen, konnten Millionär*innen ihre Einkommen bzw. Vermögen noch weiter steigern. Der DGB-Verteilungsbericht macht noch einmal deutlich, dass sie steuerlich kaum belangt werden. Hier anzusetzen fordert ver.di schon seit Jahren, nicht erst in der Corona-Pandemie. Erbschaftsteuer, Vermögenssteuer, Finanztransaktionssteuer, Steuern auf digitale Konzerngewinne – die Liste ist lang und könnte, wenn sie endlich umgesetzt wird, zu mehr Gerechtigkeit im Land beitragen. Es ist gerade jetzt wichtig, sich wieder daran zu erinnern. Nicht nur, um die Folgen der Pandemie so gerechter verteilen zu können, sondern auch, weil im Herbst dieses Jahres Bundestagswahlen anstehen. Ein guter Zeitpunkt, um auch Fragen der Gerechtigkeit vermehrt in die öffentliche Diskussion zu bringen.

Dran bleiben

CORONA – Werneke begrüßt Beschlüsse der Bundesregierung, fordert aber weitere Schritte

(pm) Die Große Koalition hat Anfang Februar weitere Beschlüsse zur Unterstützung in der Corona-Pandemie gefasst. Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke begrüßte, dass die Bundesregierung einen Teil der ver.di-Vorschläge zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen aufgegriffen habe. Er wies darauf hin, dass die Regierung jetzt weiter dran bleiben müsse.

So dürften der Zuschlag von 150 Euro für Bezieher*innen von Hartz IV keine einmalige Zahlung bleiben. Gut seien auch eine Milliarde Euro mehr für die Kultur und der erneuerte Kinderbonus. Dieser habe bereits 2020 positiv gewirkt.

Werneke wiederholte in diesem Zusammenhang auch die Forderung von ver.di und NGG nach einem branchenunabhängigen Min-

destkurzarbeitsgeld in Höhe von 1200 Euro pro Monat. Damit soll verhindert werden, dass Arbeitnehmer*innen insbesondere in Niedriglohn-Bereichen durch Kurzarbeit in existenzielle Nöte geraten. Diese Forderungen hatten die beiden Gewerkschaften schon im Januar an die Bundesregierung und zahlreiche Bundestagsabgeordnete gerichtet.

Rasanter Anstieg in Hartz IV

SOLOSELBSTSTÄNDIGE – Strenge Vorschriften versperren Weg in Arbeitslosenversicherung

(pm) Von April bis Dezember vergangenen Jahres mussten über 95 000 Soloselbstständige zumindest phasenweise auf Hartz IV zurückgreifen. Das sind nach Angaben des DGB etwa acht Mal so viele wie im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Damit sind längst nicht alle erfasst, denn wer Vermögen für das Alter zur Seite gelegt hat, muss über den da-

für festgelegten Freibetrag hinaus erst darauf zurückgreifen. Auch wer mit einem*einer Partner*in zusammenlebt, wird in der Bedarfsgemeinschaft häufig auf dessen*deren Einkommen verwiesen.

Hintergrund des rasanten Anstiegs ist aber auch, dass viele Soloselbstständige nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert sind. 2019 wa-

ren es 74 000, 1,9 Prozent der knapp vier Millionen (Solo-)Selbstständigen. Häufig ist ihnen der Weg in die Pflichtversicherung auf Antrag durch strenge Zugangsvorschriften und kurze Fristen versperrt. Andere können sich die einkommensunabhängigen Beiträge nicht leisten oder würden nur ein geringes Arbeitslosengeld bekommen.

Gefahr für die Stabilität

Mobiles Arbeiten

(red.) Homeoffice ist eins der zentralen Themen, wenn es um das Arbeiten in Zeiten der Corona-Pandemie geht. Hartnäckig hält sich dabei die Annahme, es gäbe im Arbeits- und Gesundheitsschutz keine Regelungen für mobiles Arbeiten. Daraus folgern viele, es gebe für die Arbeit von unterwegs oder für gelegentliches Arbeiten von zu Hause aus, also für das Homeoffice, keine Gestaltungsmöglichkeiten – im Gegensatz zum Telearbeitsplatz. Der ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit weist jedoch darauf hin, dass beide Annahmen nicht zutreffen. Auch für das mobile Arbeiten (und damit für auch für das Homeoffice) gelten das Arbeitsschutzgesetz und bestehende Verordnungen wie die Betriebssicherheitsverordnung uneingeschränkt. Dazu hat der Bereich einen neuen Teil der ver.di Online-Handlungshilfe veröffentlicht. Sie zeigt, was für verwendete Arbeitsmittel gilt – zu denen auch Tablets, Smartphones und Kopfhörer zählen – und worauf Betriebs- und Personalräte bei der Umsetzung achten sollten. Damit wendet sich die Handlungshilfe insbesondere an Betriebs- und Personalräte, aber auch an Mitarbeiter*innen- und Schwerbehindertenvertretungen. Themen sind auch die Arbeitgeberverantwortung im Arbeitsschutz und dessen Fürsorgepflicht.

kurzelinks.de/bfwd

COMMERZBANK – Allein in Deutschland soll jeder dritte Arbeitsplatz abgebaut werden

(pm/red.) Die Commerzbank hat angekündigt, bis 2024 rund 10 000 Arbeitsplätze abbauen zu wollen. Allein in Deutschland sollen 340 Filialen geschlossen werden. Das ist hierzulande jeder dritte Arbeitsplatz. ver.di kritisiert das kurzfristig bekannt gewordene Kündigungsvorhaben der Bank. „Solch ein massiver Stellenabbau ist in dieser Kürze nicht akzeptabel und eine Gefahr für die Stabilität der Bank“, sagt Stefan Wittmann, der für die Commerzbank zuständige Gewerkschaftssekretär bei ver.di. Vor allem entsetzt ihn, dass die Beschäftigten über die drastischen und kurzfristigen Maßnahmen keinerlei Informationen erhalten haben. Das sorge für große Verunsicherung.

„Wir erwarten, dass der Vorstand Verantwortung für die Belegschaft übernimmt und die Betriebsräte umgehend und umfassend informiert“, so Wittmann. Notwendig seien sozialverträgliche Zusagen sowie klare Angebote für die in der Bank bewährten Altersversorgungsinstrumente. „Klar ist für uns: Wir lehnen betriebsbedingte Kündigungen vehement ab“, so Wittmann.

Dass es einen Umbau in der Commerzbank geben würde, sei lange bekannt, jedoch nicht in dieser Kurzfristigkeit. „Wir halten die in der neuen Strategie vorgesehene Zeitschiene für den Personalabbau bis Ende 2023 für viel zu kurz“, so Wittmann. Digitale Vorarbeiten und Umbauten der Infrastruktur hätten

in der Commerzbank noch nie so schnell funktioniert wie aktuell vorgesehen; damit seien „Überlastung, Bearbeitungsengpässe und sinkende Qualität programmiert“.

Außerdem drohten die Altersinstrumente nicht ausreichend lange zu wirken und vielen Beschäftigten Lücken in der Erwerbsbiografie durch den Verlust des Arbeitsplatzes. „Wir haben deswegen als Gewerkschaft die Interessen aller im Blick: Die Sozialverträglichkeit für alle, die ausscheiden und die Arbeitsbedingungen für diejenigen, die bleiben. Denn ohne klare Regelungen drohen unhaltbare Belastungen durch Arbeitsverdichtung, die es zu vermeiden gilt“, so Wittmann.

Mindeststandards für Arbeitsbedingungen

ALTENPFLEGE – Tarifvertrag soll für allgemeinverbindlich erklärt werden

(pm/red.) ver.di hat mit der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) einen Tarifvertrag über Mindestbedingungen in der Altenpflege vereinbart. Danach steigen die Stundenlöhne stufenweise an, sodass sie rund 25 Prozent über dem bisherigen Pflegemindestlohn liegen. Vereinbart wurden auch mindestens 28 Tage Urlaub und ein zusätzliches Urlaubsgeld von mindestens 500

Euro. ver.di und BVAP sind zuversichtlich, dass auch Caritas und Diakonie den gemeinsamen Weg zu flächendeckend wirksamen Arbeitsbedingungen unterstützen. Der soll nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz zum 1. August auf die gesamte Branche erstreckt werden. Das versucht jedoch der Arbeitgeberverband Pflege zu verhindern. Er will ver.di gemeinsam mit der Evangelischen Heimstiftung Baden-

Württemberg vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg für tarifunfähig erklären lassen. Er behauptet, ver.di habe „keine Durchsetzungsfähigkeit in der Branche“. In einem Pressegespräch sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke, er sehe der Klage gelassen entgegen. ver.di habe durch zahlreiche Tarifverträge in der Altenpflege durchaus ihre Durchsetzungsfähigkeit bewiesen.

T A R I F L I C H E S

DEUTSCHES ROTES KREUZ (DRK)

– (pm) Nach dem Schlichterspruch sollen die Entgelte der DRK-Beschäftigten am 1. April um 1,5 Prozent, mindestens aber um 50 Euro angehoben werden. Ein Jahr später soll eine Steigerung um weitere 1,9 Prozent folgen. Zudem sind erhebliche Verbesserungen über das TVÖD-Niveau hinaus für Azubis sowie Schüler*innen vorgesehen. Auch wurde eine Corona-Prämie vereinbart, die je nach Entgeltgruppe bis zu 600 Euro betragen soll. Darüber hinaus soll die Wechselschichtzulage auf 155 Euro erhöht und eine gestaffelte Pflegeprämie bis zu 150 Euro pro Monat eingeführt werden. Neu ist auch

eine nach Tätigkeitsdauer gestaffelte monatliche Zulage für die Notfallsanitäter*innen in Höhe von bis zu 400 Euro. Zudem soll der Urlaub für alle Beschäftigten auf 30 Tage erhöht werden. Der Schlichter*innenspruch wurde von der Schlichtungskommission, in der die Tarifvertragsparteien paritätisch vertreten sind, einstimmig befürwortet. Die Tarifvertragsparteien haben eine Erklärungsfrist bis zum 22. Februar 2021 vereinbart. Beim Deutschen Roten Kreuz arbeiten bundesweit insgesamt rund 150 000 Menschen. Nur ein Drittel von ihnen ist über die Bundestarifgemeinschaft DRK tarifgebunden.

TG ENERGIE (E.ON/TENNET)

– (pm) Ende Januar haben sich ver.di und die Arbeitgeber auf ein Tarifergebnis für die rund 35 000 Beschäftigten der Unternehmen der Tarifgemeinschaft Energie geeinigt. Es sieht eine Erhöhung der Gehälter rückwirkend zum 1. Januar um 2,3 Prozent sowie deren weitere Anhebung um 1,5 Prozent zum 1. Juni 2022 vor. Azubis erhalten an den genannten Terminen 50 bzw. weitere 45 Euro pro Monat mehr. Im März wird eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1000 Euro ausgezahlt, Azubis erhalten 600 Euro. Ihre Übernahme nach der Ausbildung wurde bis einschließlich 2024 gesichert.



Corona als Vorwand

HANDEL – Beschäftigte sollen für Fehler des Managements zahlen

(pewe/pm) In den vergangenen Tagen und Wochen überschlugen sich die schlechten Nachrichten aus dem Handel. Ob H&M, Esprit, real, Pimkie oder Adler, hier und in anderen Unternehmen ist immer wieder von Filialschließungen und Entlassungen die Rede. Auch die Parfümerie-Kette Douglas kündigte an, dass sie in Deutschland mehr als 60 Filialen schließen will (siehe Bericht unten). Begründet werden diese Ankündigungen immer wieder mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Die sieht Orhan Akman, ver.di-Bundesfachgruppenleiter für den Einzel- und Versandhandel, aber nicht als Ursache für die Probleme dieser Unternehmen. „Sie hat diese nur weiter verschärft und Missmanagement offengelegt“, sagt er in einer Pressemitteilung. Die angekündigten Filialschließungen und Entlassungen zur Kostenreduzierung bezeichnet er als „althergebrachte Manager-Rezepte“, die seiner Meinung nach in eine Sackgasse führ-

ten und letztlich die Substanz der Unternehmen gefährdeten.

Allein im stationären Textileinzelhandel hätten seit 2019 mehr als 28.500 Beschäftigte ihren Job verloren, das entspricht 8,1 Prozent der Beschäftigten in diesem Bereich. Akman wirft den Geschäftsleitungen vor, entscheidende Weichenstellungen bei der Digitalisierung und dem intelligenten Zusammenführen der verschiedenen Vertriebswege im stationären Einzelhandel verschlafen zu haben. Stattdessen hätten sie auf Preiskriege und Flächenexpansion gesetzt, viele auch auf Tarifflicht.

Dabei hätten die Unternehmen hohe Gewinne verzeichnen können, letztendlich erwirtschaftet durch die harte Arbeit der Beschäftigten – und die sollen jetzt den Preis für Management-Fehler bezahlen. Beispiel H&M: Aktuell will die schwedische Modekette durch das Streichen von Arbeitsstunden rund 800 Beschäftigte loswerden. Mit einem so genannten Freiwilligen-Programm ver-

sucht die Geschäftsführung über Abfindungen insbesondere junge Mütter und Alleinerziehende rauszukaufen. Eine Kollegin, die namentlich nicht genannt werden möchte, vermutet, dass H&M eine komplett neue Vertragsstruktur schaffen will, hin zu Verträgen mit einer geringen Stundenzahl, hin zu Beschäftigten, die allezeit flexibel auf Abruf zur Arbeit bereit sind (siehe Randspalte). ver.di hat dagegen eine Petition gestartet: [kurzelinks.de/7a12](#).

ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger fordert die Unternehmen auf, „einen nachhaltigen und zukunftsfähigen Handel zu gestalten, der sozial gerecht und ökologisch ist“. Dafür brauche es einen gemeinsamen Kraftakt von Unternehmen, Gewerkschaft, Betriebsräten und Politik und insbesondere der Beschäftigten. Letztere seien eine entscheidende Größe, ohne sie oder gegen sie gehe gar nichts, so Nutzenberger.

EINE H&M-BESCHÄFTIGTE AUS SÜDDEUTSCHLAND BERICHTET. SIE MÖCHTE GERNE ANONYM BLEIBEN

0-TON

Besser mit Sozialplan

„Es ist nicht so, dass junge Mütter, Schwerbehinderte oder ältere Mitarbeiterinnen direkt angesprochen werden, damit sie freiwillig gehen. Aber natürlich fühlen genau die sich angesprochen, weil sie eben nur zu bestimmten Zeiten arbeiten können. Als bekannt wurde, dass das Freiwilligenprogramm bei uns angewendet werden soll, war bei diesen Kolleginnen die Angst sehr groß, weil sie nicht wussten, wie sie sich dagegen wehren können. Sie wissen, dass es in der jetzigen allgemeinen Krise und in ihrer persönlichen Situation schwierig ist, einen neuen Job zu finden. Inzwischen haben aber alle verstanden, dass wir besser über betriebsbedingte Kündigungen gehen und einen anständigen Sozialplan aushandeln. Denn eines muss man ganz klar sehen: Wir werden ja eigentlich nicht weniger in den H&M-Stores, sondern immer mehr Beschäftigte. Aber wir haben eine komplett neue Vertragsstruktur. Wir haben kaum noch Vollzeitler, aber immer mehr flexible Stundenlöhner. Die Personalpolitik, die H&M betreibt, da kann man nicht mehr dahintersehen.“

Knappe Entschuldigung

DOUGLAS – Filialen schließen und ältere Beschäftigte sind chancenlos

(pm/red.) Ende Januar hat die Parfümerie-Kette Douglas angekündigt, dass sie 60 der 430 Filialen in Deutschland schließen will. Europa-weit stehen insgesamt rund 500 Filialen auf der Streichliste. Gleichzeitig verkündigte das Unternehmen, dass es 2020 trotz des mehrmonatigen Lockdowns einen Umsatz von 3,2 Milliarden Euro gemacht hat – aufgrund eines hervorragenden Ergebnisses des Online-Geschäfts.

„Da poliert sich das Unternehmen selbst auf Hochglanz, aber in Wahrheit glänzt in diesem Unternehmen nichts“, sagt die zuständige ver.di-Sekretärin Gabriele Ziegler. Das Unternehmen spreche über Abfindung

und Transfergesellschaft, anstatt sich Gedanken zu machen, wie die Kolleg*innen bei Douglas weiterbeschäftigt werden könnten. Das Nachsehen hätten die älteren Beschäftigten, die nun aussortiert werden sollen, so Ziegler.

Wie das gehen kann, hat das Unternehmen im Herbst in München gezeigt. Eine Filiale nach der anderen wurde geschlossen. Dafür eröffnete Ende November ein so genannter Megastore in der Innenstadt. Auf die Bewerber*innen aus den anderen Filialen wartete dort allerdings eine böse Überraschung. Bei dem Megastore handelte es sich um eine komplett neue GmbH. Das führte

dazu, dass bisherige Beschäftigungszeiten nicht anerkannt wurden, so die Beschäftigten überhaupt eine Chance hatten. Denn auch langjährige Beschäftigte wurden mit der Begründung abgewiesen, sie seien nicht kompetent genug.

Auch zu Beginn des zweiten Lockdowns im Dezember machte die Parfümerie-Kette von sich reden. Douglas-Chefin Tina Müller ermunterte die Beschäftigten zumindest einiger Filialen, als Drogerie zu firmieren. Als solche hätten sie geöffnet bleiben dürfen. Auf die öffentliche Empörung folgte nur eine knappe Entschuldigung. [verdi-douglas.blogspot.com](#)

IMPRESSUM

ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI, FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

CHEFREDAKTION:

DR. MARIA KNIESBURGES

REDAKTION: HEIKE LANGENBERG (VERANTWORTLICH), MARION LÜHRING, JENNY MANSCH

MITARBEIT: ANKE GEORGE-STENGER

VERLAG, LAYOUT UND DRUCK: DATAGRAPHIS, WIESBADEN

INFOGRAFIK: KLAUS NIESEN

CARTOON: NELCARTOONS.DE

ADRESSE: REDAKTION VER.DI NEWS, PAULA-THIEDE-UFER 10, 10179 BERLIN, TEL.: 030 / 69 56 1069, FAX: 030 / 69 56 3012 VERDI-NEWS@VERDI.DE, NEWS.VERDI.DE

HINWEIS: DIE AUSGABE 3 ERSCHEINT VORAUSSICHTLICH AM 6. MÄRZ 2021

[verdi.de](#)

AUCH DAS NOCH

Am Besuchskonzept beteiligt

(dgb-rs) In Zeiten der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen ergeben sich auch neue Herausforderungen für die Mitbestimmung. Das beschäftigt auch die Arbeitsgerichte. In dem vorliegenden Fall mahnte der Betriebsrat eines Krankenhauses sein Mitbestimmungsrecht an, als der Arbeitgeber ein Besuchskonzept einführt, ohne ihn zu beteiligen. In diesem Konzept wurde das System zur Dokumentation des Zutritts und Aufenthalts betriebsfremder Personen auf dem Klinikgelände geregelt. Der Arbeitgeber verweigerte die vom Betriebsrat daraufhin geforderte Einigungsstelle. Das Landesarbeitsgericht Köln bestätigte, dass sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden beziehe, die Rahmenvorschriften konkretisieren. Und um eine solche Rahmenvorschrift, die auch den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bezwecke, handele es sich bei § 5 Abs. 1 der Coronaschutzverordnung NRW. Wenn der Krankenträger Entscheidungen für die Zulassung von Besuchen erlasse, habe er auch die Verpflichtung, den Gesundheitsschutz gegenüber seinen Arbeitnehmer*innen zu berücksichtigen.

**Aktenzeichen
9 TaBV 58/20**

Gemeinsame Leitbilder

ENTSCHEIDUNG – BAG bestätigt KBR für privatrechtlich organisierte Ausgründungen

(red.) Besitzt eine Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts, wie etwa Stadt oder Landkreis, mehrheitlich die Anteile jeweils an verschiedenen privatrechtlich organisierten Unternehmen, kann für diese Ausgründungen ein Konzernbetriebsrat (KBR) gebildet werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jüngst entschieden. In dem vorliegenden Fall ging es um den Kreis Lippe, dem mehrere privatrechtliche Unternehmen in Bereichen der Medizin, der Pflege und des Nahverkehrs zu mehr als 50 Prozent gehören. Das lasse, so das BAG, das Vorliegen eines Konzerns vermuten. Das Gericht stellte fest, dass auch eine Körperschaft öffentlichen Rechts unter dieser Voraussetzung herrschendes Konzernunternehmen ist.

In dem verhandelten Fall war die Konzernvermutung nicht zu widerlegen, insbesondere, weil die Körperschaft gemeinsame Ziele und Leitbilder in einer so genannten Beteiligungsrichtlinie formuliert hat. Für die „abhängigen Unternehmen“ des Kreises, in denen Betriebsräte gebildet sind, kann somit ein Konzernbetriebsrat gebildet werden (§ 54, Abs. 1, Satz 1 BetrVG). Dem steht nach Ansicht des BAG auch nicht der § 130 BetrVG entgegen, der regelt, dass das Betriebsverfassungsgesetz an sich nicht auf Körperschaften des öffentlichen Rechts anwendbar ist.

Der ver.di-Bereich Mitbestimmung begrüßt die Entscheidung. „Den Betriebsräten in kommunalen Unternehmen ist nunmehr rechtssicher die Möglichkeit eröffnet, durch KBR-Gründung Mitbestimmungslücken zu schließen“, heißt es in einer Mitteilung des Bereichs. Katrin Meier, Vorsitzende des klagenden KBR, hofft auf eine Signalwirkung der von dem Gremium erstrittenen Entscheidung. „Viele wissen nicht, dass sie durch einen solchen Zusammenschluss Lücken in der Mitbestimmung schließen können“, sagt sie.

Mehr als sechs Jahre hatte der Rechtsstreit, in dem ver.di den KBR unterstützt hat, gedauert. Sechs Jahre, die sie und auch ihr Amtsvorgänger Herbert Brinkmeier rückwirkend als „bedrückend und zermürend“ beschreiben. Sechs Jahre, die auch mit einer Ungewissheit und einem Risiko verbunden waren, denn der KBR und seine Mitglieder wussten nicht, ob das Gremium zu Recht besteht. Der Landrat des Kreises hat das immer wieder in Frage gestellt und auch heute, ein halbes Jahr nach der Entscheidung des BAG, hat Katrin Meier immer noch kein Büro und keine technische Ausstattung, um ihr Amt ausüben zu können.

Dennoch gelte es jetzt, nach vorne zu schauen. Ein Schwerpunkt werde die Auseinandersetzung mit den politisch Verantwortlichen über die

strategischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der einzelnen ausgegliederten Betriebe sein. Außerdem wollten sich die KBR-Mitglieder über zentrale Mitbestimmungspunkte austauschen, damit sie nicht gegeneinander ausgespielt werden können und langfristig auch mit den Personalräten des Kreises Lippe vernetzen. Weiteres Thema ist die unterschiedliche Bezahlung der Beschäftigten der einzelnen ausgegliederten Gesellschaften.

Im Kreis Lippe ist die Bandbreite der ausgegliederten Unternehmen groß. Dazu zählen unter anderem der Gemeinschaftsbetrieb der Verkehrsbetriebe, aber auch die Klinikum Lippe GmbH (KLG), die Ahr Dienstleistungsgesellschaft (ALD), die Klinik Service Lippe GmbH (KSL) und die Kreissenioreneinrichtungen Lippe GmbH (KSE). In einigen ausgegliederten Unternehmen des Kreises, wie etwa dem medizinischen Versorgungszentrum, der Betreibergesellschaft Lipperlandhalle oder der Netzwerk Lippe GmbH, zu deren Aufgaben die Integration Arbeitsloser gehört, gibt es immer noch keinen Betriebsrat. Auch hier hofft Katrin Meier, dass der KBR etwas bewegen kann.

Aktenzeichen 7 ABR 24/18
ver.di-Bereich Mitbestimmung, aktuelle Rechtsprechung:
kurzlinks.de/by9s

Rechtswidrige Sonntagsarbeit

AMAZON – Landesregierung hätte Antrag nicht stattgeben dürfen

(pm) Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat Ende Januar entschieden, dass die nordrhein-westfälische Landesregierung 2015 einem Antrag von Amazon auf Sonntagsarbeit nicht hätte zustimmen dürfen. Der Online-Versandhändler hatte den beantragten Einsatz von 800 Beschäftigten am Standort Rheinberg an zwei Sonntagen damit begründet, dass er ansonsten in der Vorweihnachtszeit sein Lieferversprechen nicht einhalten könne. Dem hatte ver.di mit Hinweis auf den im Grundgesetz verankerten Sonntagsschutz widersprochen. Auch die Vorinstanzen hatten sich dieser Auffassung angeschlossen.

Das Vorweihnachtsgeschäft und interne Lieferversprechen stellen nach Auffassung des BVerwG keine besonderen Verhältnisse dar, welche die ausnahmsweise Zulassung von Sonntagsarbeit rechtfertigen können. Es bestätigt in dem Urteil zugleich, dass ver.di in Verfahren gegen die Gestattung von Sonntagsarbeit im Onlinehandel klagebefugt ist. Damit stärkt das Gericht die Möglichkeiten von ver.di, den arbeitsfreien Sonntag auch gerichtlich durchzusetzen.

Deutliche Kritik richtete Silke Zimmer, die im ver.di-Landesbezirk NRW den Fachbereich Handel leitet, an die Landesregierung. Sie

stelle sich in der Öffentlichkeit gerne als Verteidigerin des stationären Einzelhandels dar und begründe verkaufsoffene Sonntag gerne mit der Konkurrenz durch den Online-Handel. „Dann müsste sie aber den Onlinehandel stärker reglementieren, statt sich an dessen Seite zu stellen“, so Zimmer.

Ein weiterer Schritt für einen fairen Wettbewerb im Handel wäre, die Personalkosten wieder wettbewerbsneutral für alle zu stellen. „Das ist mit der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) für die Tarifverträge des Einzelhandels möglich“, sagte Zimmer.

Aktenzeichen G 8 C 3.20

Arbeiten bei ver.di

KARRIERE – Traineeprogramm und verschiedene Fördermöglichkeiten fürs Studium

(hla) Damit Gewerkschaften ihre Mitglieder gut beraten und organisieren und sich auf den verschiedensten Ebenen für deren Belange einsetzen können, brauchen sie qualifizierte Beschäftigte und breit angelegte Netzwerke. Daher ist ver.di nicht nur als Arbeitgeberin aktiv, es gibt auch verschiedene Förderprogramme für gesellschaftlich und gewerkschaftlich Engagierte. Auch Betriebs- und Personalräte oder in den ver.di-Gremien Aktive sollten daher engagierte Mitglieder durchaus auf die verschiedenen Möglichkeiten aufmerksam machen, die Gewerkschaften ihnen auf ihrem Weg ins Berufsleben bieten.

TRAINEE BEI VER.DI

Zwei Mal im Jahr, jeweils am 1. April und am 1. Oktober, beginnen bei ver.di zukünftige Gewerkschaftssekretär*innen ihre Einarbeitung. Damit wurde 2019 eine einheitliche Grundlagenausbildung geschaffen. Die Trainees lernen während dieser Zeit bereits ihre zukünftigen Zieleinsatzgebiete kennen und werden in den 12 Monaten in Theorie und Praxis dafür fit gemacht. Dabei startet das Programm in den drei Kernbereichen der gewerkschaftlichen Arbeit: Fachbereichsarbeit, Jugendarbeit sowie Beratung und Recht. Voraussetzung sind eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein abgeschlossenes Studium oder eine vergleichbare mehrjährige Berufserfahrung sowie gesellschaftliches oder gewerkschaftliches Engagement und dabei erworbene Kompetenzen, die für die Tätigkeit wichtig sind. Vom 19. Februar bis zum 16. März läuft der nächste Bewerbungszeitraum. Das Programm startet dann am 1. Oktober.

Ansprechpartnerin ist Myschka Schulze, myschka.schulze@verdi.de
karriere.verdi.de

EUROPÄISCHE AKADEMIE DER ARBEIT (EADA)

Im Oktober 2021 beginnt das nächste Studienjahr an der Europäischen Akademie der Arbeit. Sie hat 1921, also vor genau 100 Jahren, als „erste deutsche Hochschule für

das Volk der Arbeit“ in der Universität Frankfurt/Main den Lehrbetrieb aufgenommen. Seit 2009 betont die Akademie ihre internationale Ausrichtung durch Wechsel des Namens in „Europäische Akademie der Arbeit“ (EAdA).

Inhaltlich konzentriert sich das elfmonatige Studium auf vier Bereiche: Arbeits- und Sozialrecht, Soziologie, Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre. Hinzu kommen Angebote aus dem Bereich Kommunikation und Sprache. Nach dem Abschluss des Studiengangs ist es für die Absolvent*innen möglich, fachgebunden an allen hessischen Hochschulen zu studieren. Myschka Schulze vom Bereich Organisations- und Personalentwicklung beim ver.di-Bundesvorstand empfiehlt das EAdA-Studium auch als gute Grundlage für die gewerkschaftliche Arbeit und das Trainee-Programm bei ver.di.

Das Studium richtet sich in erster Linie an Studierende ohne Abitur, die aber eine abgeschlossene Berufsausbildung und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben. Zudem sollten sie in einer Gewerkschaft aktiv und seit mindestens drei Jahren dort Mitglied sein. ver.di unterstützt engagierte Mitglieder mit einem Stipendium finanziell. Wer das in Anspruch nehmen möchte, sollte seiner Bewerbung eine Stellungnahme der örtlichen ver.di-Gliederung beifügen. Einsendeschluss ist der 31. März 2021.

Ansprechpartnerin ist Myschka Schulze, myschka.schulze@verdi.de
eada.uni-frankfurt.de

STIPENDIUM DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Die Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung ist das Begabtenförderwerk des DGB. Die Stipendiat*innen studieren und promovieren an Universitäten, Fachhochschulen oder erwerben das (Fach-)Abitur auf dem zweiten Bildungsweg. Bewerbungsschluss für das jeweils nächste Sommersemester ist der 15. Juli, für das jeweils folgende Wintersemester am 1. Februar. Für Promotionen gelten andere Termine. Die Vergabe der Stipendien geschieht nach einem Bewerbungs-

und Auswahlverfahren. Auch Geflüchtete können sich bewerben, wenn sie BAföG-berechtigt sind.

Voraussetzung für die Teilnahme an allen Förderprogrammen sind überdurchschnittliche Leistungen sowie gesellschaftspolitisches und gewerkschaftliches Engagement. Außerdem hat es sich die Hans-Böckler-Stiftung zur Aufgabe gemacht, mit den Stipendien einen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit im Bildungswesen zu leisten. Sie will auf diesem Weg insbesondere jungen Menschen ein erfolgreiches Studium ermöglichen, für die der Besuch einer Hochschule keine Selbstverständlichkeit ist. Auf ihrem Weg durch Studium und Promotion werden die Stipendiat*innen durch ein Netzwerk von etwa 600 Vertrauensdozent*innen begleitet. Außerdem gibt es an fast jeder Hochschule eine Stipendiat*innengruppe und ein studienbegleitendes Programm mit mehr als 100 Seminaren, Workshops und Reisen ins In- und Ausland.

Ansprechpartner bei ver.di sind uwe.woetzel@verdi.de für Studierende sowie für Promotionen Martin.Beckmann@verdi.de
boeckler-stipendium.de

GLOBAL LABOUR UNIVERSITY

Die Global Labour University (GLU) ist ein Netzwerk aus Gewerkschaften, Universitäten, der Friedrich-Ebert-Stiftung und der ILO. Sie lädt Gewerkschafter*innen und Arbeitsaktivist*innen ein, sich für ihre Masterprogramme in Deutschland und in den USA zu bewerben. Aktuell ist Bewerbungsschluss für Deutschland der 1. März, für die USA der 15. März. Wer ein gewerkschaftliches Empfehlungsschreiben ausweist, kann sich auch um ein Stipendium bewerben. Die Programme haben jeweils unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte. Mehr Infos: kurzelinks.de/xq5e (Deutschland) bzw. kurzelinks.de/xzyg (USA). An dem Programm sind auch Südafrika, Indien und Brasilien beteiligt. Ziel ist es, die globale Vernetzung von Gewerkschaften, der ILO und der Wissenschaft zu stärken.

global-labour-university.org



Foto: Frederik Birk

JOHANNES MANDLMEIER
STUDIERT DERZEIT AN DER
EUROPÄISCHEN AKADEMIE
FÜR ARBEIT

BERICHT

Lebensnaher Stoff

Seit Oktober studiere ich an der Europäischen Akademie für Arbeit in Frankfurt. Wir sind 29 Studierende in einem festen Verbund, wie eine Schulklasse. Ich finde es total spannend, dass hier Leute mit dem gleichen Mindset, aber ganz unterschiedlichen Erfahrungen zusammenkommen, die jede*r in den Diskurs im Studienalltag einbringen kann. So wird der Stoff lebensnah, die Theorie bekommt einen praxisbezogenen Kontext. Schön ist auch der respektvolle und wertschätzende Umgang in den Diskussionen miteinander. Gut gefällt mir auch, dass die Dozent*innen fachlich sehr kompetent sind und eine gute gewerkschaftliche Basis haben. Leider bekommen wir auch an der EAdA die Einschränkungen durch die Coronapandemie zu spüren, seit Beginn des Jahres finden alle Veranstaltungen nur noch online statt. Auch ist es derzeit nicht möglich, dass ehemalige Absolvent*innen zu uns kommen. Das war immer eine gute Gelegenheit, Netzwerke zu bilden.

kurzelinks.de/dwh1



HEINZ-J. BONTRUP/
JÜRGEN DAUB (HG.):
**DIGITALISIERUNG UND
TECHNIK. FORTSCHRITT
ODER FLUCH? PERSPEK-
TIVEN DER PRODUKTIV-
KRAFTENTWICKLUNG IM
MODERNEN KAPITALIS-
MUS**, PAPYROSSA VERLAG,
KÖLN, 321 SEITEN, 22 EURO
ISBN 978-3894387426

Gesellschaftlicher Kontext

B U C H T I P P – *Wider den Hype um die Digitalisierung*

An Texten zum Thema „Digitalisierung“ gibt es wahrlich keinen Mangel. Das Besondere dieses von H.-J. Bontrup und Jürgen Daub herausgegebenen Sammelbands wird bereits im Untertitel deutlich: Digitalisierung wird nicht als autonomer, technikgetriebener Prozess betrachtet, sondern in den gesellschaftlichen Kontext gestellt. Um diesen genau auszuleuchten, lassen die Herausgeber acht Autor*innen aus den Bereichen Informatik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaft, Ökonomie und Soziologie zu Wort kommen.

Sie eint die Überzeugung, dass Technikentwicklung eigentlich einem überragenden Ziel folgen sollte: Den Menschen die Arbeit zu erleichtern. Aber im Kapitalismus zählt nur das, was einen möglichst hohen Profit verspricht – meist indem menschliche Arbeit durch Technik ersetzt wird. Es war zu befürchten, dass die Digitalisierung dieser Entwicklung einen neuen Schub geben würde. Studien prophezeiten, dass alsbald fast die Hälfte der Beschäftigten ihre Arbeit verlieren würde.

Das ist bislang nicht eingetreten – im Gegenteil. Gleich mehrere der insgesamt neun Aufsätze widmen sich dem Zusammenhang von Digitalisierung, Produktivität und wirtschaftlicher Entwicklung. In einem Beitrag beschreibt Peter Brödner, ehemals Direktor am Institut für Arbeit und Technik, das „Produktivitätsparadoxon“: Eine Art „Rebound-Effekt“ führe dazu, dass eingesparte Arbeit durch den notwendigen Aufwand für die Entwicklung der Software, die Einführung, laufende Anpassung, Schulung und Wartung etc. immer wieder kompensiert werde.

Florian Butollo und Patricia de Paiva Lareiro sprechen in dem Zusammenhang auch von einem „Overengineeringproblem“. Das erklärt, warum keine Steigerung

der wirtschaftlichen Produktivität feststellbar ist – im Gegenteil der Trend sinkender Produktivität munter voranschreitet.

Weitere Aufsätze versuchen die Digitalisierung weiter zu entmystifizieren, indem sie die Bedeutung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, bestehende Grenzen des Wachstums („säkulare Stagnation“), die Bedeutung der Arbeitszeit, die Herausbildung einer immer größeren Machtkon-

zentration und fehlende Mitbestimmung bei der Technikentwicklung zum Thema machen.

Insgesamt haben die Herausgeber einen spannenden und gut lesbaren Sammelband zusammengestellt, der viele „Aha-Effekte“ auslösen wird. Er richtet sich an alle, die nach fundierten Argumenten gegen den „Hype um Digitalisierung/Industrie 4.0/ Künstliche Intelligenz“ suchen.

Norbert Reuter

TERMINE

Die Online-Fachtagung **Gute Arbeit in mobilen und digitalen Arbeitswelten** wendet sich an Betriebs- und Personalräte aus Call- und Servicecentern. Dazu laden ver.di, der DGB und tbsnetz für den 11. März ein. Mehr Infos: callcentertagung.de

Am 15. April findet online die betriebpolitische **Tagung des Hugo-Sinzheimer-Instituts der Hans-Böckler-Stiftung** statt. Es geht um aktuelle Entwicklungen im Betriebsverfassungsrecht und drängende betriebpolitische Fragen. Mehr Infos: kurzelinks.de/wqug

SEMINARE

Die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie betreffen auch die ver.di-Bildungszentren. Für die Kolleg*innen, die dort beschäftigt sind, haben sich der Gesamtbetriebsrat und ver.di auf die Verlängerung der Betriebsvereinbarung Kurzarbeit verständigt. Bildungshungrige finden

im ver.di-Bildungsportal zahlreiche Online-Angebote. Thematisch reichen sie von Schulungen für Interessenvertretungen über Angebote für Vertrauensleute bis hin zu politischen Inhalten wie „Rechtspopulismus erkennen, entlarven, widersprechen“. bildungsportal.verdi.de

Sparkurs

„Der Abbau von 10 000 Stellen ist keine Umstrukturierungsstrategie. Das ist ein brachialer Sparkurs auf Kosten der Beschäftigten.“

Die SPD-Bundestagsabgeordnete Cansel Kiziltepe zu den geplanten Stellenstreichungen bei der Commerzbank