

## Weitgehend allein gelassen

**SOZIALE ARBEIT** – Beschäftigte werden zerrieben zwischen Vorgaben und eigenen Ansprüchen

Die Situation der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit hat sich durch die Corona-Pandemie weiter verschärft. Wer etwa in der Jugendarbeit, der Kinderbetreuung oder einem Frauenhaus arbeitet, der\*die muss jetzt noch viel mehr abfangen. Jugendliche leiden etwa in einem Alltag ohne gewohnte Strukturen und ohne Kontakt zu ihren Freund\*innen. Und in der Altenpflege müssen die Beschäftigten aufpassen, dass die Angehörigen aus Gründen des Infektionsschutzes zeitweise gar nicht mehr oder nur kurz bzw. auf Distanz zu ihren älteren Familienmitgliedern kommen konnten.

Was sich aus den Schilderungen von Beschäftigten abzeichnet hat, bestätigt jetzt eine Studie der Hochschule Fulda in Zusammenarbeit mit ver.di: Beschäftigte in der Sozialen Arbeit sind durch die Corona-Krise noch deutlich mehr belastet als sie es ohnehin schon vor der Pandemie waren. Dazu wurden Ende 2020 mehr als 3000 Beschäftigte in sozialen Berufen befragt, beispielsweise Erzieher\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Beschäftigte in der Altenpflege, in der Jugendarbeit, in Betreuungseinrichtungen und zahlreichen anderen Arbeitsfeldern. 62,1 Prozent von ihnen fühlten sich belastet oder extrem belastet. 29,9 Prozent denken über einen Stellenwechsel nach, 16,2 Prozent über einen Berufswechsel.

Als Gründe für die verschlechterten Arbeitsbedingungen nannten die Befragten nicht ausreichende

Wir brauchen Leute  
in den sozialen Berufen.  
Die Zauberformel lautet...



Schutzmaßnahmen, zunehmende Probleme bei den zu betreuenden Menschen und steigende Arbeitsverdichtung. „Die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit werden sich weitgehend allein überlassen“, kritisierte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle. Sie seien verpflichtet, ihre Einrichtungen offenzuhalten und die von ihnen zu betreuenden Menschen irgendwie zu erreichen. Allerdings fehle ihnen dabei häufig der Schutz. Es werde deutlich, dass die sozialen (Frauen-)berufe nach wie vor nicht genügend wertgeschätzt würden.

Schon vor der Pandemie seien die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit prekär gewesen, erinnert Elke Alsago von der Fachstelle Bildung, Erziehung und Betreuung in

der Kindheit und Referentin des ver.di-Bundesvorstands. Sie bemängelt besonders die fehlenden Schutzmaßnahmen. Nikolaus Meyer von der Hochschule Fulda lassen die Ergebnisse sprachlos zurück. „Die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit werden in der Pandemie zerrieben zwischen Vorgaben von außen, die weitgehend nicht den beruflichen Standards entsprechen, und den hohen professionellen Ansprüchen an die Qualität der eigenen Arbeit“, sagte der Wissenschaftler. Diese ungeheure Belastung könne man nicht lange aushalten. Es müsse endlich anerkannt werden, dass Soziale Arbeit und die Beschäftigten für die Gesellschaft extrem wichtig seien.

Heike Langenberg

**SEIT** DEM 30. JANUAR ...

... streiken die Kolleg\*innen bei der db direkt. Bis heute verweigert die Arbeitgeberin ein verhandlungsfähiges Angebot. Gestreikt wird überwiegend im Homeoffice, im Februar zeigten einige von ihnen erstmals vor der Berliner Zentrale der Deutschen Bank und in Essen ihr Gesicht. Das haben sie am 18. und 19. März wiederholt, jeweils bei Aktionen an den beiden Standorten der Servicegesellschaft. Damit haben sie gezeigt, dass hinter den freundlichen Stimmen der ausgegliederten Callcenter-Beschäftigten echte Menschen stehen, die es verdient haben, fair bezahlt zu werden, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz. Menschen, die nicht aufgeben, bis sie ein verbessertes Angebot der Arbeitgeberin bekommen. *hla*

**tarifbewegung-  
banken.de**

### Glückwunsch

„Ich freue mich auf weitere gemeinsame 20 Jahre! Gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen kämpfen.“

Einer von vielen Glückwünschen zu 20 Jahren ver.di. Mehr davon unter [verdi.de/20-jahre](https://www.verdi.de/20-jahre)

**LANDTAGE**

**Wählen,  
wen man  
kennt**

Kretschmann  
und Dreyer  
könnten weiter  
regieren

**SEITE 2**

**ÖPNV**

**Mindest-  
vorgaben  
möglich**

Sozialdumping  
wird durch  
Novelle nicht  
verhindert

**SEITE 3**

**TARIFPOLITIK**

**Starker  
Einbruch**

Jahresbericht  
zeigt Auswir-  
kungen der  
Corona-Krise

**SEITE 4**

**TALANX**

**Eingebaute  
Puffer**

Erster Haus-  
tarifvertrag  
zum Sozialpart-  
nermodell

**SEITE 5**

**ERWERBSLOSE**

**Teure  
Probearbeit**

Einen Satz  
um 100-Seiten-  
Merkblatt  
nicht wahr-  
genommen

**SEITE 6**

**SEMINARE**

**Lüften und  
Abstand**

Erste ver.di-  
Bildungszentren  
öffnen wieder

**SEITE 7**

LES ETIPP

**Der Abstand der Rente zur Grundsicherung**

(red.) Die Altersarmut steigt. Selbst wer viele Beitragsjahre lang in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt hat, kann nicht automatisch davon ausgehen, dass die Altersrente oberhalb der Grundsicherungsschwelle liegt. Das liegt daran, dass die gesetzliche Rente nach dem Äquivalenzprinzip ausgerichtet ist, die Rentehöhe hängt von der Höhe der Beiträge ab. Um für diese langjährig Versicherten einen Ausgleich zu schaffen, wurde mit Beginn des Jahres die Grundrente eingeführt. In seinem Buch analysiert Ragnar Hoenig die Grundrente. Seit 20 Jahren befasst er sich mit Fragen des Sozialrechts, insbesondere des Renten- und Grundsicherungsrechts. Lange Jahre war er Abteilungsleiter vom AWO-Bundesverband und ist seit März 2021 Professor für Sozialrecht an der Technischen Hochschule Köln. Hoenig geht in seinem Buch unter anderem der Frage nach, ob das heutige Renten- und Grundsicherungsrecht Anhaltspunkte für die Forderung nach einem Abstand der Rente zur Grundsicherung liefern und ob die Grundrechte des Grundgesetzes die Abstandsfordern stützen.

RAGNAR HOENIG: DER ABSTAND DER RENTE ZUR GRUNDSICHERUNG. EINE RENTENPOLITISCHE FORDERUNG AUS SOZIAL- UND VERFASSUNGSRECHTLICHER SICHT. LIT-VERLAG, MÜNSTER, 384 SEITEN, 49,90 EURO, ISBN 978-3643147615

# Wählen, wen man kennt

## LANDTAGSWAHLEN – Kretschmann und Dreyer könnten weiter regieren

(hla) Das Jahr 2021 gilt als ein Superwahljahr, denn neben mehreren Landtagswahlen wird am 26. September auch ein neuer Bundestag gewählt. Mitte März waren insgesamt rund 11 Millionen Wahlberechtigte in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz aufgerufen, neue Landesparlamente zu wählen.

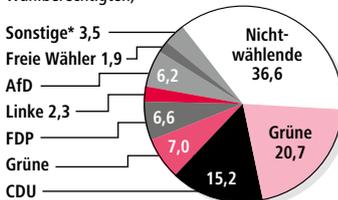
Die jeweiligen Wahlkämpfe waren von den Folgen der Corona-Pandemie geprägt, neue Ansprachekonzepte waren nötig. In beiden Bundesländern war der Anteil der Stimmen, die per Brief abgegeben worden sind, deutlich angestiegen, die Wahlbeteiligung insgesamt sank in beiden Bundesländern um etwa sieben Prozentpunkte im Vergleich zu den Wahlen vor fünf Jahren. Weitere Gemeinsamkeit: Die Wählenden haben dafür gesorgt, dass die bisherigen Amtsinhaber\*innen mit Unterstützung entsprechender Koalitionspartner\*innen im Amt bleiben können.

### BADEN-WÜRTTEMBERG

Hier haben die Grünen mit Ministerpräsident Winfried Kretschmann ihren Stimmenanteil um 2,3 Prozent steigern können. Ähnlich hohe Stimmengewinne konnten die FDP (+2,2) und die Freien Wähler (+2,9) verzeichnen, für letztgenannte reichte es allerdings nicht zum Einzug in den Stuttgarter Landtag. Die größten Verluste verzeichneten die AfD (-5,4), CDU (-2,9) und SPD (-1,9). Die Linkspartei schaffte es trotz eines Zugewinns von 0,7 Prozentpunkten wieder nicht, in den Landtag einzuziehen.

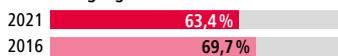
### Landtagswahl Baden-Württemberg 2021

Die realen Stimmenanteile (in Prozent aller Wahlberechtigten)



\*darunter Die Partei, dieBasis, Klimaliste BW

### Wahlbeteiligung



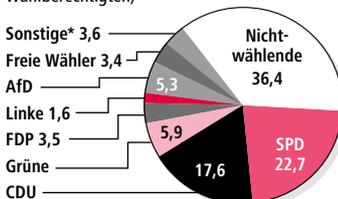
QUELLE: STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG, EIGENE BERECHNUNGEN

### RHEINLAND-PFALZ

Trotz eines leichten Stimmenverlusts von 0,5 Prozentpunkten bleibt die SPD mit Ministerpräsidentin Malu Dreyer die stärkste Partei. Mehr Stimmen gewannen die Grünen (+4,0) und die Freien Wähler (+3,2)

### Landtagswahl Rheinland-Pfalz 2021

Die realen Stimmenanteile (in Prozent aller Wahlberechtigten)



\*darunter Tierschutzpartei, Die Partei

### Wahlbeteiligung



QUELLE: STATISTISCHES LANDESAMT RHEINLAND-PFALZ, EIGENE BERECHNUNGEN

hinzu. Sie zogen mit sechs Sitzen erstmals in den Landtag ein. Zu den Verlierer\*innen der Wahl zählen auch im Südwesten AfD (-4,3), CDU (-4,1) und mit einigem Abstand die FDP (-0,7).

Die Wahlergebnisse in beiden Ländern bestätigen den Trend, dass es durchaus be- und anerkannte Persönlichkeiten sind, die gewählt werden. Zugleich zeigen die Stimmengewinne bei den Grünen, dass sie gestärkt in das Bundestagswahljahr gehen. Analyst\*innen gehen davon aus, dass die Corona-Pandemie und deren Bewältigung bei den Landtagswahlen kaum eine Rolle gespielt hat; hierfür machen die Wähler\*innen wohl in erster Linie die Bundesregierung und den Bundesgesundheitsminister verantwortlich.

Die Zahl von in Baden-Württemberg fünf und in Rheinland-Pfalz sechs in den jeweiligen Landtagen vertretenen Parteien macht deutlich, dass auch in Zukunft Koalitionen notwendiger, aber auch, dass die verschiedensten Bündnisse möglich werden. Die AfD bleibt weiterhin in allen 16 Landesparlamenten vertreten, auch wenn sie an Zuspruch verliert. Auffällig ist hier weiterhin, dass die Partei nach einer Analyse des DGB-Infodienstes einblick unter Gewerkschafter\*innen mehr Zuspruch erhält als im jeweiligen Landesdurchschnitt. Allerdings sind es überwiegend Gewerkschafter, die die AfD gewählt haben, während der Stimmenanteil bei den Gewerkschafterinnen mit um die 5 Prozent deutlich niedriger ist.

Die im Text genannten Stimmanteile beziehen sich auf die jeweiligen offiziellen Wahlergebnisse und damit auf die Zahl der abgegebenen Stimmen.

# Verbesserungen sind noch machbar

## LIEFERKETTENGESETZ – Pläne der EU sind weitreichender

(pewe) Am 10. März hat eine große Mehrheit des Europäischen Parlaments dem sogenannten „legislativen Initiativbericht“ über menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten von Unternehmen zugestimmt. Damit ist die EU-Kommission aufgefordert, ein EU-Lieferkettengesetz auf den Weg zu bringen. EU-Justizkommissar Reynders will den Entwurf dazu im Juni vor-

stellen. Fest steht jetzt schon, dass der deutsche Entwurf für ein Lieferkettengesetz (ver.di news berichtete), der im April in die erste Lesung im Bundestag gehen soll, weit hinter der Initiative für ein europäisches Lieferkettengesetz zurückbleibt.

Das EU-Gesetz soll auch kleine und mittlere Unternehmen, die an der Börse notiert oder in Risikosektoren tätig sind, einbeziehen und

für alle Unternehmen gelten, die in der EU Geschäfte machen. Auch im Punkt zivilrechtliche Haftung geht der EU-Entwurf deutlich weiter. Zudem erfasst er die gesamte Wertschöpfungskette und nicht nur die direkten Vertragspartner\*innen, wie im deutschen Entwurf vorgesehen.

[verdi.de/themen/internationales/initiative-lieferkettengesetz](https://verdi.de/themen/internationales/initiative-lieferkettengesetz)

# Mindestvorgaben möglich

PERSONENBEFÖRDERUNGSGESETZ – Sozialdumping wird durch Novelle nicht verhindert

(pm/red.) Anfang März hat der Bundestag die Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes beschlossen. Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle begrüßte bei der damit verbundenen Schaffung von Regelungen für neue Mobilitätsdienste die Einführung von Sozialstandards. Das hatte ver.di gefordert, um Sozialdumping zu vermeiden. Kommunen können jetzt Mindestvorgaben unter anderem zu Entlohnung, Arbeitszeit- und Pausenregelungen bei den neuen „Gebündelten Bedarfsverkehren“ festlegen, allerdings sind sie dazu nicht verpflichtet. In Großstädten können diese Vorgaben unter bestimmten Umständen auch für Mietwagen vorgegeben werden.

Behle kritisierte, dass im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)

durch die Novellierung des Gesetzes keine Verbesserungen erzielt wurden, die Sozialdumping verhindern. „Im ÖPNV werden Aufträge im Schnitt alle acht Jahre neu vergeben, den Beschäftigten drohen dann Arbeitsplatzverlust oder schlechtere Arbeitsbedingungen“, warnte sie. In Deutschland seien zudem sogenannte eigenwirtschaftliche Antragsteller im Vorteil gegenüber kommunalen und tarifgebundenen Unternehmen, da sie soziale Standards nicht einhalten müssen und damit Kosten sparen würden.

## BUNDESRAT MUSS ZUSTIMMEN

Bevor das Gesetz in Kraft treten kann, muss noch der Bundesrat zustimmen. Das Personenbeförderungsgesetz bildet die gesetzliche

Grundlage für den Verkehr mit Bussen, Straßen- und U-Bahnen, aber auch für Taxen, Mietwagen, Pooling-Dienste und On-Demand-Verkehr.

## NUR AUF VORANMELDUNG

Pooling-Dienste bieten auf Online-Plattformen Fahrten für mehrere voneinander unabhängige Fahrgäste an, dazu zählen Uber, Moia oder Berlkönig. On-Demand-Verkehrer verkehren nach Voranmeldung, dazu zählen unter anderem Anruf-Sammeltaxen, die öffentlichen Personennahverkehr ergänzen. Die Bundesregierung will jetzt außerdem mit einem Gutachten die Absicherung von Sozialstandards bei eigenwirtschaftlichen Aufträgen und Pooling-Verkehren untersuchen lassen.



Foto: Kay Henschelmann

MIRA BALL LEITET DIE VER.DI-BUNDESFACHGRUPPE BUSSE UND BAHNEN

## K O M M E N T A R

### Tragödie für Beschäftigte

Sozialstandards bei privaten neuen Mobilitätsdiensten sind zukünftig möglich, das ist positiv. Der soziale Schutz der Beschäftigten im ÖPNV ist in der Novelle des Personenbeförderungsgesetzes aber leider nicht gestärkt worden. Es gibt nach wie vor keine Verpflichtung, Beschäftigte bei Betreiberwechsel zu übernehmen. Eigenwirtschaftliche Anbieter können weiterhin soziale Standards ignorieren und auf Kosten der Beschäftigten Dumpingverkehre anbieten. Das ist nicht allein ein Problem für kommunale Unternehmen. Gerade auch die tarifgebundenen privaten Unternehmen stehen unter enormem Druck, sich an eigenwirtschaftlichen Verfahren zu beteiligen, um Aufträge nicht zu verlieren. Dabei geht es oft um kleine Liniennetze, so dass nicht immer ganze Unternehmen vor dem Aus stehen. Es verlieren mal zehn, mal 15 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz. Das erreicht nicht so großes Aufsehen, aber für die Beschäftigten ist es eine Tragödie. Da bleibt ver.di dran.

## Nullrunde im Westen

RENTEN – Corona wirkt sich auch auf die Höhen der Renten aus

(red.) Zum 1. Juli 2021 werden die Renten in Ost-Deutschland nur geringfügig steigen, die Rentner\*innen in Westdeutschland stehen vor einer Nullrunde. In den immer noch sogenannten neuen Bundesländern steigt der Rentenwert um 0,72 Prozent, das ist ein im Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz weiterer Schritt in Richtung der geplanten Angleichung an das Niveau der

Westrenten. Im Westen wäre in diesem Jahr die rechnerische Rentenanpassung negativ. Allerdings lässt die Rentengarantie keine Absenkung zu.

Die nahezu ausbleibende Steigerung der Renten ist eine weitere Auswirkung der Corona-Pandemie. Grundlage für die Rentenanpassung ist die Lohnentwicklung. Wegen der Corona-Krise sind die Bruttolöhne und -gehälter in den alten

Bundesländern jedoch leicht gesunken. Hinzu kommt ein Sondereffekt, da die Deutsche Rentenversicherung Bund in Folge des Flexirentengesetzes jetzt mehr geringfügig Beschäftigte erfasst.

Weitere Details zur Berechnung der Renten in diesem Jahr vom ver.di-Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik unter [kurzlinks.de/7wcb](https://www.kurzlinks.de/7wcb)

## Kirchliche Arbeitsregelungen werden geschützt

PFLEGEREFORM – Gesetzentwurf bringt keine höheren Löhne

(pm) Das Bundesgesundheitsministerium hatte Mitte März einen Arbeitsentwurf für eine Gesetzesänderung zur Pflegeversicherung vorgelegt. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler kritisierte ihn als „völlig unzureichend“ und „einfach nur dreist“. „Oberflächlich wird der Eindruck erweckt, als würde der Versorgungsvertrag an faire Löhne gebunden. Tatsächlich wird damit aber weder ein Beitrag zur Verbesserung der Einkommen noch sonstiger Arbeitsbedingungen in der ambulanten und stationären Pflege geleistet“, so Bühler. Ein solch unzulängliches Ge-

setz wäre überhaupt kein Ersatz für den Tarifvertrag, der auf die gesamte Altenpflege erstreckt werden sollte, aber vorerst an der Caritas gescheitert ist (ver.di news berichtete).

Der Regelungsentwurf verhindere nicht, dass Pseudo-Gewerkschaften mit Pflegeanbieter\*innen billige Gefälligkeitsverträge abschließen, wie das auch schon in der Vergangenheit der Fall gewesen sei. Zudem sei der Entwurf voller Schlupflöcher; wenn kein Tarifvertrag herangezogen werden könne, solle auf ortsübliche Entlohnung zurückgegriffen werden.

Noch dazu sei die gesicherte vollständige Refinanzierung von tarifvertraglich vereinbarten Gehältern sowie entsprechende Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gefährdet. Hier solle künftig geprüft werden, ob diese eine nach ortsüblichen Maßstäben wirtschaftliche Entlohnungsstruktur vorsehen. Das sei völlig inakzeptabel, sagte Bühler, Tariflöhne müssten weiterhin immer als wirtschaftlich gelten. Als „bemerkenswert“ bezeichnete die Gewerkschafterin den geplanten Schutz der kirchlichen Arbeitsregelungen.

# Starker Einbruch

TARIFPOLITIK – Jahresbericht zeigt Auswirkungen der Corona-Krise

(red.) Auch das Tarifjahr 2020 stand ganz im Zeichen der Corona-Pandemie – und der damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Folgen. Bereits in Folge des ersten Lockdowns ab Mitte März 2020 ging das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts im zweiten Quartal um fast 10 Prozent zurück. Nach den Lockerungen erholte es sich wieder, die Einschränkungen durch den zweiten Lockdown zum Jahresende führten aber zu einem weiteren, wenn auch vergleichsweise milden Rückgang. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung bezifferte den Rückgang in seinem jüngst vorgelegten „Tarifpolitischen Jahresbericht 2020“ aufs Jahr gesehen mit 5,3 Prozent.

Allerdings wirkte sich dieser Rückgang recht unterschiedlich auf die einzelnen Branchen aus. Zunächst waren die Industriebranchen wegen der teilweise erheblichen Störungen der internationalen Lieferketten, aber auch wegen der einbrechenden (Export)Nachfrage recht stark getroffen, erholten sich aber zum Ende des Jahres wieder. Bei den Dienstleistungsbranchen

sind das Hotel- und Gaststättengewerbe, große Teile des Einzelhandels aber auch die gesamte Kreativwirtschaft und die Kulturbranche immer noch sehr stark getroffen. Hier ringen Unternehmen um ihre Existenz.

## ONLINE-HANDEL BOOMT

Andere Wirtschaftsbereiche waren weniger getroffen, weitere haben sogar davon profitiert. Zu letzteren zählen Drogerie- und Supermärkte ebenso wie der Online-Handel, Lieferdienste, Teile der Lebensmittelindustrie sowie Softwareunternehmen. Deutlich gemacht habe die Krise auch, so heißt es in dem Bericht, dass gerade in den systemrelevanten Bereichen viele Beschäftigtengruppen teilweise sehr geringe Löhne erhalten, gleichzeitig aber zu prekären Bedingungen arbeiten.

Bei den anstehenden Tarifrunden hat die Krise dazu geführt, dass die Gewerkschaften teilweise auf die Kündigung bestehender Tarifverträge verzichtet haben oder Krisentarifverträge abgeschlossen haben. Auch wurden zahlreiche Tarifverträge

zur Aufstockung von Kurzarbeitergeld abgeschlossen oder erneuert. Hinzu kamen betriebliche Ergänzungstarifverträge, in denen tarifvertragliche Instrumente zur Beschäftigungssicherung geregelt wurden. Auch die Vereinbarungen über die Zahlung von Coronaprämien nahmen breiten Raum ein; die Bundesregierung hatte beschlossen, dass sie bis zu einer Höhe von 1500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt wurden.

Tariferhöhungen wurden unter anderem bei der Post, der Telekom, in der Energiewirtschaft oder im öffentlichen Dienst für die Beschäftigten von Bund und Kommunen verhandelt. Die durchschnittliche Laufzeit der Verträge, die die DGB-Gewerkschaften in 2020 für rund 10 Millionen Beschäftigte abgeschlossen haben, liegt bei 19,3 Monaten. Aufgrund der Neuabschlüsse in 2020 steigen Löhne und Gehälter um durchschnittlich 1,5 Prozent, im Vorjahr waren es noch 2,6 Prozent gewesen.

Der Tarifpolitische Jahresbericht 2020 kann unter [kurzelinks.de/iacp](https://www.kurzelinks.de/iacp) heruntergeladen werden.

## T A R I F L I C H E S

### ÖFFENTLICHER DIENST BUND UND KOMMUNEN

– (pm) Mit dem Abschluss der Redaktionsverhandlungen wurde die Tarifrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen Mitte März endgültig beendet. Ende Oktober hatten sich der Bund, die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), ver.di und der dbb beamtenbund und tarifunion über den Abschluss verständigt. Gegenstand der Redaktionsverhandlungen waren 20 Änderungstarifverträge und zwei neue eigenständige Verträge zur Entgeltumwandlung beim Fahrradleasing und zur Corona-Sonderprämie für den Öffentlichen Gesundheitsdienst. Der Tarifabschluss sieht Entgeltsteigerungen in zwei Schritten von insgesamt 3,2 Prozent in den kommenden zwei Jahren vor. Der Tarifabschluss enthält viele weitere Aufwertungen vor allem für die Beschäftigten in den Krankenhäu-

sern und Pflegeeinrichtungen durch eine neu geschaffene Pflegezulage, sowie der Aufstockung der monatlichen Intensiv- als auch Wechselschichtzulage.

### ENERGIEWIRTSCHAFT BADEN-WÜRTTEMBERG

– (pm) Mit betrieblichen Aktionen und einem Stay-at-home-Streik hat ver.di einen Tarifabschluss für die Beschäftigten der Energiewirtschaft in Baden-Württemberg durchgesetzt. Ihre Vergütung steigt rückwirkend zum 1. März um 2,1 Prozent, ab dem 1. Mai 2022 um weitere 1,6 Prozent. Azubis bekommen zu den genannten Zeitpunkten 30 bzw. 24 Euro pro Monat mehr. Vereinbart wurde eine steuer- und abgabenfreie Einmalzahlung mit sozialer Komponente. Beschäftigte bis einschließlich der Vergütungsgruppe 8 bzw. G erhalten im Mai 700 Euro, allen anderen werden dann 350

Euro ausgezahlt, Azubis 200 Euro. Sie erhalten außerdem ab 2022 ein Wahlleistungsbudget von 250 Euro pro Jahr. Der jährliche Bonus für ver.di-Mitglieder wird ab 2021 von 250 auf 400 Euro aufgestockt und in Zukunft tarifdynamisiert.

### AWO NRW

– (pm) Die 35 000 Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt NRW erhalten in zwei Schritten eine Lohnerhöhung von 4 Prozent. Beschäftigte in der Altenpflege bekommen eine Zulage von bis zu 145 Euro monatlich. Für die Ergänzungskräfte in den Kitas macht die Lohnsteigerung bis zu 11 Prozent aus. Tarifgespräche zur von ver.di geforderten Gleichberechtigung von Teilzeitkräften bei Überstunden sollen noch in diesem Jahr aufgenommen werden. Nicht verständigt konnten sich beide Seiten allerdings auf eine Initiative für eine flächendeckende Tarifbindung.

**SCHNELL BESCHNEID WISSEN.  
RICHTIG HANDELN.**

Ob im Büro oder im Homeoffice.

Mit dem Informationsdienst

»Arbeitsschutz und Mitbestimmung«.



Ihre Vorteile auf einem Blick:

- Kompaktes Wissen 12-mal jährlich
- Zugang zur Online-Datenbank mit Rechtsprechung im Volltext, Arbeitshilfen, Kommentar zum Arbeitsschutzrecht, Lexikon Arbeitsschutz und Mitbestimmung und Archiv

Jetzt 2 Ausgaben gratis testen: [www.aum-web.de/verdi](http://www.aum-web.de/verdi)

# Eingebaute Puffer

TALANX – Erster Haustarifvertrag zum Sozialpartnermodell

(hla/pm) Die rund 11 000 Beschäftigten der Talanx-Gruppe haben ab 1. Juli die Möglichkeit, eine betriebliche Altersvorsorge auf Grundlage einer Beitragszusage abzuschließen. Das ist die erste Vereinbarung zu einem so genannten Sozialpartnermodell nach dem neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz.

„Der Gesetzgeber hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz die Möglichkeiten für die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung erweitert. Zu den bewährten Durchführungswegen, die wir erhalten wollen, gesellt sich nun mit der Beitragszusage eine neue Variante, die trotz der anhaltenden Niedrigzinsphase langfristig eine attraktive Rendite ermöglicht“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz. Fast zwei Jahre hatten beide Seiten über den Haustarifvertrag verhandelt. Für ver.di sei das eine Herausforderung gewesen, weil es nicht nur um den Abschluss eines Tarifvertrags gegangen sei. „Es wurde auch ein Modell der betrieblichen

Altersvorsorge entwickelt, das einerseits durch höhere Renditen zu höheren Betriebsrenten führen, andererseits aber auch Sicherheit und Planbarkeit für die Beschäftigten schaffen soll“, so Schmitz.

Das Sozialpartnermodell macht es möglich, durch den Verzicht auf Garantien die Renditechancen und damit auch die späteren Betriebsrenten zu erhöhen. Die erforderliche Sicherheit wurde durch neue Mechanismen geschaffen, an denen sich die Arbeitgeberinnenseite auch finanziell beteiligt, wie etwas Sicherungsbeträge. Außerdem federn kurzzeitige Schwankungen des Vermögens ab. Aber es werden auch Kontrollmechanismen wie ein paritätisch besetzter Beirat und ein Kapitalanlageausschuss eingesetzt. „Die Versorgungsempfänger sollen im Sozialpartnermodell durch die Gewerkschaft eine starke Vertretung haben, die im Interesse der Beschäftigten die Entwicklung der Betriebsrenten mit beeinflusst und

überwacht. Dafür stehen wir ein“, sichert Schmitz zu.

Das Sozialpartnermodell löst nicht die bisherige betriebliche Altersversorgung bei der Talanx ab. Weiterhin wird sich der Arbeitgeber hier mit 50 Prozent an den Beiträgen beteiligen. Aber der mitarbeiter\*innenfinanzierte Beitrag kann künftig als Entgeltumwandlung in das Sozialpartnermodell fließen, die Entscheidung liegt bei den Beschäftigten.

Das Sozialpartnermodell ist nur mittels eines Tarifvertrags zu realisieren. „Tarifverträge gibt es aber nur, wenn sich Beschäftigte in Gewerkschaften organisieren“, sagt Schmitz. Daher hat ver.di einen Rabattvorteil auf der Kostenseite für ver.di-Mitglieder vereinbart – denn ohne sie gäbe es diese neue betriebliche Altersvorsorge nicht.

Realisiert wird die betriebliche Altersversorgung nach dem Sozialpartnermodell unter dem Dach „Die Deutsche Betriebsrente“, bei der die internationalen Konzerne Talanx und Zurich miteinander kooperieren.



Foto: Kay Henschelmann

**MARTINA GRUNDLER**  
LEITET DIE FACHGRUPPE  
VERSICHERUNGEN  
IN DER VER.DI-BUNDES-  
VERWALTUNG

## K O M M E N T A R

### Kein Glücksspiel

Durch den Wegfall von Garantien tragen die Beschäftigten im Sozialpartnermodell das Kapitalmarktrisiko. Da die Betriebsrente aber nicht zum Glücksspiel werden darf, hat ver.di in den Verhandlungen auf Risikobegrenzung gesetzt. Ein Teil des Versorgungskapitals wird in sichere Rentenpapiere investiert, so ist ein Totalverlust für die Versorgungsempfänger\*innen ausgeschlossen. Durch das Kollektiv von Sparer\*innen kann das individuelle Risiko gesenkt werden. Durch kollektive Puffer und Korridore wird eine gleichmäßige Verzinsung und Entwicklung der Betriebsrenten erreicht. Der Arbeitgeber beteiligt sich an der Risikominimierung. ver.di überwacht über einen paritätisch besetzten Beirat die Entwicklung des Sozialpartnermodells. Es ist ein neuer Weg in der Betriebsrente, der in der Niedrigzinsphase zu deutlich höheren Betriebsrenten führen kann. Allerdings soll das Sozialpartnermodell als zusätzliches und freiwilliges Angebot gestaltet werden. Es darf von Arbeitgebern nicht dazu genutzt werden, aus der Verantwortung für die betriebliche Altersversorgung auszusteigen.

## Eigenbeschäftigung statt Schwarzarbeit

PAKETDIENSTE – Schlag gegen kriminelles Subunternehmensnetzwerk in der Branche

(pm) Die Staatsanwaltschaft Osnabrück und das Hauptzollamt Osnabrück haben Mitte März ein kriminelles Subunternehmensnetzwerk von Firmen aus der Paket- und Kurierdienstbranche zerschlagen. Aus Sicht der stellvertretenden ver.di-Vorsitzenden Andrea Kocsis ist das zerschlagene Netzwerk symptomatisch für untragbare Zustände in der Branche. „Die großen Paketdienstleister lagern nicht nur Arbeit an andere Unternehmen aus, sondern auch ihre unternehmerische Verantwortung gegenüber den für sie tätigen Beschäftigten“, kritisierte Kocsis. „Durch die Beauftragung von Sub-

unternehmen und Subsubunternehmen würden die Zuständigkeiten zunehmend verschwimmen. Leidtragende seien die Kurierfahrer\*innen sowie die Paketzusteller\*innen mit schlechten und teils ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

Die Behörden werfen den Beschuldigten vor, sich bandenmäßig zusammengeschlossen zu haben, um Sozialabgaben und Steuern in großem Umfang und auf Dauer vorzuenthalten. Über Jahre sollen Arbeitskräfte länger eingesetzt worden sein, als in der Buchhaltung festgehalten worden sei. Der Gesamtschaden werde nach derzeitigem Ermittlungs-

stand auf mehr als zwei Millionen Euro geschätzt.

Aus Sicht von ver.di ist dieser Fall keine Ausnahme. Immer wieder förderten Kontrollen derartige kriminelle Strukturen zu Tage. Daher müssten die Kontrollen flächendeckend ausgeweitet werden – auch wegen der Nachunternehmerhaftung. Diese nimmt beauftragte Paketdienstleister\*innen für Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn, die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen und bei Arbeitszeitverstößen in die Mithaftung. ver.di fordert deshalb, solche Subunternehmerstrukturen abzuschaffen.

## 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 5 ERSCHEINT

VORAUSSICHTLICH AM 17. APRIL 2021

**ver.di**

# Teure Probearbeit

**ERWERBSLOSE** – *Einen Satz im 100-Seiten-Merkblatt nicht wahrgenommen*

## Zwölf Tipps für Pandemiezeiten

(aje) Corona hat Betriebs- und Personalräte vor viele unbekannte Probleme gestellt. Wie lassen sich die Interessen der Belegschaft gut vertreten, wenn ein Großteil der Kolleg\*innen sich nicht mehr begegnen darf? Dabei tauchen nicht nur neuartige Fragen zum Datenschutz auf – schließlich will ja niemand riskieren, dass der Chef oder die Chefin bei einer Online-Beratung oder -Betriebsversammlung mithört. Auch ein guter Umgang damit, dass ein großer Teil der Kolleg\*innen ins Homeoffice katapultiert wurde, muss erst entwickelt werden. Klar, dass auch hier die allgemeinen Arbeitszeitregeln gelten und der\*die Chef\*in nicht verlangen darf, dass private Handys und Laptops genutzt werden. Zugleich lässt sich die neue Situation aber auch zugunsten der Kolleg\*innen nutzen: Viele wünschen sich inzwischen, dass sie auch längerfristig häufiger von zu Hause aus arbeiten können. Dazu sollte es dann aber Betriebsvereinbarungen geben, die auch die Abdeckung der Kosten für Miete, Strom und W-Lan beinhalten. Das DBG-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ hat zwölf praktische Tipps für Betriebs- und Personalräte zum Thema Pandemie zusammengestellt.

**vereinbarkeit.dgb.de/wissen-kompakt/corona-wir-packen-das**

(stg) Wenn Arbeitslose eine unbezahlte Probearbeit bei einem möglichen neuen Arbeitgeber aufnehmen wollen, müssen sie dies unbedingt der Arbeitsagentur melden, denn sonst entfällt ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld, und ihnen drohen Rückzahlungsforderungen. Das hat jetzt das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) entschieden.

In diesem Fall war ein arbeitsloser Berufskraftfahrer eine Woche lang unbezahlt zur Probe bei einem Logistikbetrieb als Beifahrer mitgefahren, ohne dies vorher der Arbeitsagentur zu melden. Als die Behörde Wochen später davon erfuhr, forderte sie über 5000 Euro Arbeitslosengeld (Alg) zurück. Denn während der unangemeldeten Probearbeit habe der Fahrer nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestanden, und die Arbeitslosenmeldung sei dadurch unwirksam geworden – auch für die Zeit nach der Probeweche, bis er schließlich einen neuen Antrag stellte.

Sowohl vor dem Sozialgericht Bremen als auch vor dem LSG klagte der Fahrer vergeblich gegen die Rückzahlungsforderung. Seine Argumentation: Er habe sich keine Gedanken darüber gemacht, dass er auch eine unbezahlte Probearbeit hätte anmelden müssen. Nach Ansicht des LSG hätte er dies aber wissen müssen, denn so stehe es ausdrücklich in einem Merkblatt zur Arbeitslosenmeldung. Dessen Kenntnisnahme habe er bei der Alg-Beantragung im Internet per Klick bestätigt.

### GROB FAHLÄSSIG

Das Merkblatt ist rund hundert Seiten lang. Darin findet sich ein einziger Satz zur Meldepflicht bei Probearbeitsverhältnissen. Im Stichwortverzeichnis wird Probearbeit überhaupt nicht erwähnt. Dennoch hielt das Gericht es für „grob fahrlässig“, dass der Fahrer diese Meldepflicht missachtet habe. Die Arbeitsagentur dürfe das Geld des-

halb zurückfordern. Bei leichter Fahrlässigkeit hätte er den Betrag behalten dürfen. Das Gericht empfiehlt dazu in einer Pressemitteilung: „Online-Antrag auf Arbeitslosengeld: Vor dem Absenden vollständig lesen“.

Nach Auskunft der Arbeitsagentur Bremen beginnt die Meldepflicht bereits bei einem einzigen Probetag. Wenn der Erwerbslose seine Probearbeit vorab angemeldet hätte, dann hätte er höchstens für diese eine Woche auf das Alg verzichten müssen, nicht aber auch für die folgenden Wochen bis zur Wiederholung seiner Arbeitslosenmeldung. Und falls die Arbeitsagentur die Probearbeit als „Maßnahme beim Arbeitgeber“ anerkannt hätte, wäre das Alg sogar auch während der Probeweche weitergezahlt worden.

Das LSG ließ keine Revision zum Bundessozialgericht zu. Dagegen kann der Kläger aber noch Beschwerde einlegen.

**Aktenzeichen L 11 AL 15/19**

## Änderungskündigung unwirksam

**TEILZEIT** – *Arbeitgeber darf von bereits erstrittenen Arbeitszeiten nicht ohne Weiteres abweichen*

(pm) Eine Großgerätefahrerin im Hamburger Hafen hat sich auch in der zweiten Instanz erfolgreich gegen eine Änderungskündigung gewehrt. Die Frau arbeitete im Schichtdienst, war allerdings aus gesundheitlichen Gründen von der Nacharbeit befreit. Während der Elternzeit war sie abweichend von den üblichen Schichtzeiten an vier Tagen in der Woche insgesamt 24 Stunden an der Tankstelle für Van Carrier im Einsatz. Nach der Elternzeit wollte sie die Arbeitszeiten beibehalten und stellte einen Antrag auf Teilzeitarbeit.

Der Arbeitgeber verweigerte dies, weil er überlegte, den Betrieb der Tankstelle an einen externen Dienstleister zu vergeben. Hier erkämpfte sich die Kollegin zum ersten Mal ihr Recht vor dem Landesarbeitsgericht, in diesem Fall auf den gewünschten Umfang der Teilzeitarbeit von jeweils sechs Stunden an vier Tagen von Montag bis Freitag. Als dann im folgenden Jahr die

Tankstelle tatsächlich fremdvergeben wurde, bot der Arbeitgeber ihr an, künftig 25,5 Stunden in der Woche in den Tagschichten zu arbeiten, als mögliche Arbeitstage wurden alle sieben Wochentage genannt. Die Frau nahm das Angebot an, allerdings vorbehaltlich der gerichtlichen Überprüfung. Sie erhob Änderungschutzklage.

### WICHTIGE FRAGEN OFFEN GELASSEN

Dafür bekam sie in beiden Instanzen Recht. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg bemängelte in einer Pressemitteilung, dass das Unternehmen über die von der Klägerin im Vorprozess erstrittenen Arbeitszeiten hinausgegangen sei. Für den Einsatz der Klägerin am Wochenende sahen die Richter\*innen keine erforderlichen Gründe. „Da eine Änderungskündigung schon dann unwirksam ist, wenn auch nur eine angebotene Ände-

rung unwirksam ist, konnte das Landesarbeitsgericht die weitere Frage offenlassen, ob ein Anspruch auf Teilzeitarbeit auch in Teilschichten von nur 6,0 statt 8,5 Stunden besteht oder nicht“, heißt es in der Pressemitteilung.

Die stellvertretende Landesbezirksleiterin Sieglinde Frieß sagte, sie hoffe, dass die noch ausstehende Urteilsbegründung auch ein Stück mehr Klarheit über die Frage des darüber hinausgehenden Umfangs schaffe. „Nichtsdestotrotz lässt das Ergebnis erkennen, dass es sich lohnt, für die eigenen Interessen zu kämpfen und dass es richtig ist, ver.di an seiner/ihrer Seite zu sehen“, so die Gewerkschafterin. ver.di Hamburg und insbesondere die Hamburger ver.di-Frauen hatten im Vorfeld und vor dem Gerichtsgebäude mit Solidaritätsaktionen die Rücknahme der Änderungskündigung gefordert

**Aktenzeichen 5 Sa 67/20**

# Lüften und Abstand

**BILDUNGSZENTREN – Erste Wiedereröffnungen in enger Abstimmung mit den Gesundheitsbehörden**

(hla) Anfang März haben die ersten ver.di-Bildungszentren wieder den Seminarbetrieb aufgenommen. In den Häusern in Walsrode, Mosbach und in Berlin konnten die Teams die ersten Gäste begrüßen. Die Nachfrage nach Seminaren und Weiterbildungsangeboten ist relativ groß, sagt Ringo Bischoff, der beim ver.di-Bundesvorstand den Bereich Ansprache, Aktivierung und Bildungsarbeit leitet. Im Dezember mussten die bundesweit neun Bildungszentren in Folge des verschärften Corona-Lockdowns schließen. Weitere Öffnungen sollen folgen, so es denn nach den geltenden Corona-Regelungen zulässig ist. Die Landes- und regionalen Verordnungen greifen das jeweilige Infektionsgeschehen auf.

## KNEIPEN BLEIBEN GESCHLOSSEN

Beim derzeitigen Angebot stehen vor allem Fortbildungen für Interessenvertretungen im Mittelpunkt. Meist ist die Bedingung, dass es eine dienstliche Veranlassung gibt. In den Bildungszentren wird großer Wert

auf Sicherheit und somit auf individuelle Hygienekonzepte gelegt, auch in enger Absprache mit den örtlichen Gesundheitsbehörden. Abstand halten und Lüften zählen zu den wichtigsten Punkten. Je nach Haus liegt die maximale Auslastung derzeit bei 50 bis 60 Prozent, damit es auch möglich ist, beim Essen und in den Seminaren auf Abstand zu gehen. Die Kneipen, abendliche Treffpunkte vieler Seminare, sind allerdings noch geschlossen.

„Bislang haben wir noch keine Infektionsfälle aus den Veranstaltungen heraus gehabt“, sagt Ringo Bischoff. Aus der Wiedereröffnung nach dem ersten Lockdown im vergangenen Spätsommer seien viele positive Rückmeldungen von Seminarteilnehmer\*innen zu den jeweiligen Hygienekonzepten der einzelnen Häuser gekommen. Viele Teilnehmende hätten bestätigt, dass sie sich in den Häusern sehr sicher gefühlt haben.

Auch in ihre technische Ausstattung haben die Bildungszentren investiert. In allen Häusern sei es

mittlerweile möglich, sogenannte hybride Konzepte anzubieten, bei denen Interessierte am Seminar auch online teilnehmen können, so Ringo Bischoff. Das sei zum Beispiel wichtig, falls jemand zu einer Risikogruppe zähle und deswegen nicht reise, aber auch nicht auf Wissen verzichten wolle.

## LINKS ZU EINZELNEN HÄUSERN

Wer wissen möchte, welche Seminare wo angeboten werden, findet Infos dazu auf **bildungsportal.verdi.de**. Unter dem Unterpunkt Bildungszentren sind die einzelnen Websites der neun Häuser verlinkt. Wer eine Schulung zu einem speziellen Thema oder für ein bestimmtes Gremium sucht, sollte direkt beim Bildungszentrum nachfragen – auch bei den noch geschlossenen, in denen selbstverständlich schon jetzt an der Wiedereröffnung und den Angeboten gearbeitet wird. Auf den Seiten der Häuser kann auch das aktuell geltende Hygienekonzept nachgelesen werden.



**FRANK WERNEKE**  
IST DER VORSITZENDE  
VON VER.DI

## INTERVIEW\*

### Starke Kraft

**Ist nach 20 Jahre ver.di zusammengewachsen, was zusammengehört?** Glücklicherweise geraten auch im wahren Leben die Kinder anders, als Mütter und Väter es sich vorstellen, weil es sich ja um eigene Persönlichkeiten handelt. Das ist bei ver.di nicht anders. In den letzten 20 Jahren hat ver.di in so vielen Bereichen eine starke Kraft entwickelt und Entwicklungen angeschoben, von denen im März 2001 überhaupt noch nichts zu ahnen gewesen ist. Das große Ziel des Zusammenschlusses zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft war ein Zuwachs an Einfluss. Ob politisch, gesellschaftlich oder wirtschaftlich – alle wichtigen Entscheidungen in Deutschland die Arbeitswelt und Sozialpolitik betreffend, sollten von ver.di mit beeinflusst werden. Dieses Ziel haben wir auf jeden Fall erreicht.

### Wo siehst Du ver.di in 20 Jahren?

Es wird alles anders sein in 20 Jahren, wenigstens so viel ist sicher. Und ver.di ist wandlungsfähig und stark genug, auch 2041 noch Gewicht in die Waagschale zu werfen und die besten Bedingungen für ihre Mitglieder zu erkämpfen.

\*Auszug aus einem Interview in der ver.di publik 2\_2021

## Starke Kraft

**20 JAHRE VER.DI – Die Geburtstagsfeier kann noch bis Ende April im Netz angeschaut werden.**

(jm/red.) Am 19. März hat ver.di ihren 20. Geburtstag gefeiert, in kleinem Rahmen, aber dennoch so, dass alle dabei sein konnten: Mit einem eineinhalbstündigen Livestream, der im Internet übertragen wurde. Wer dennoch am 19. März nicht online mitfeiern konnte, hat noch bis Ende April Zeit, das nachzuholen. Bis dahin wird der Geburtstags-Livestream unter **verdi.de/20-jahre** online noch zur Verfügung stehen. Mit vielen Gästen und Anekdoten blicken wir auf 20 stürmische Gewerkschaftsjahre, auf die Erfolge, die Kämpfe und auf die Herausforderungen, die uns die Zukunft bringt. Ein interaktiver Rückblick auf der Website auf den Gründungskongress mit O-Tönen von Delegierten und einem berühmten Kugelschreiber erzählt davon, wie alles überhaupt begann.

Außerdem stehen auf der Website viele Geschichten, wie nur ver.di sie schreiben kann. Dort haben Mitglieder ihre persönlichen Highlights

aus 20 Jahren ver.di zusammengetragen. Ob Unterstützung im Kampf gegen Mobbing, die Gemeinschaft bei Arbeitskämpfen oder das gemeinsame Singen des Liedes „You'll never walk alone“ zum Abschluss des ver.di-Bundeskongresses 2011 in Leipzig, diese kurzen Texte beschreiben, was ver.di ausmacht. Es macht Spaß, sie zu lesen.

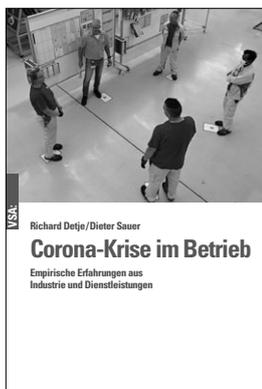
„Ihr habt mir oft geholfen ob berufllich vor Gericht oder bei Ärger mit dem Vermieter. Immer nett und freundlich voll bei der Sache“, schreibt eine Kollegin. „Ohne eine Gewerkschaft, die gut organisiert ist, wäre das Arbeitsleben nicht ansatzweise das, was wir heute haben. Macht mit und organisiert euch, denn einer allein ist nicht stark genug – jedoch zusammen können wir das schaffen“, fordert ein anderer Beitrag auf.

Denn klar ist auch, dass 20 Jahre erst ein Anfang sind. „Eine Menge Arbeit liegt hinter uns. Und vor uns

erstmal ...“, heißt es da. Ausgehend von weiteren 20 Berufsjahren, die noch vor ihm liegen, schreibt ein hauptamtlicher ver.di-Kollege: „Es liegen hoffentlich 20 genauso aufregende und bunte Jahre vor mir. Ich bin mit ganzem Herzen dabei und habe sehr viele engagierte Gleichgesinnte im Haupt- und Ehrenamt um mich herum.“ Und für eine weitere Kollegin, ist die Beziehung zu ver.di etwas ganz besonderes, denn „bald bin ich Rentnerin und kann stolzen Herzens sagen, dass meine Beziehung zu einer Gewerkschaft die längste Beziehung ist, die ich im Leben hatte“.

## VERDI.DE/20-JAHRE

Ein Interview des ver.di-Vorsitzenden Frank Werneke ist in der aktuellen ver.di publik erschienen: **publik.verdi.de/ausgabe-202102/wirhaben-eine-starke-kraft-entwickelt/**



RICHARD DETJE, DIETER SAUER: **CORONA-KRISE IM BETRIEB. EMPIRISCHE ERFahrungen AUS INDUSTRIE UND DIENSTLEISTUNGEN**, VSA-VERLAG, HAMBURG, 144 SEITEN, 12,80 EURO, ISBN 978-3964880970

# Neues Virus, alte Konflikte

**BUCHTIPP** – Erste Erfahrungen mit der Corona-Krise von Interessenvertretungen

Nicht nur in der Corona-Krise wird den Beschäftigten in Betrieben und Dienststellen, ihren Interessenvertretungen sowie ihrer Arbeit und Problemen wenig Beachtung geschenkt. Um das zu ändern haben die beiden Wissenschaftler Richard Detje und Dieter Sauer in den ersten Krisenmonaten, von April bis Juli 2020, Betriebs- und Personalrät\*innen sowie Gewerkschaftssekretär\*innen, mehrheitlich aus unterschiedlichen Dienstleistungsbereichen, interviewt. Diese „Empirischen Erfahrungen aus der Industrie und Dienstleistungen“, so der Unter-

titel, haben sie jetzt im VSA-Verlag unter dem unspektakulären Titel „Corona-Krise und Betrieb“ veröffentlicht.

Die Autoren wollten u.a. wissen, wie die Befragten die „Corona-Krise“ in ihrer Arbeitswelt erlebt haben, wie Beschäftigungssicherung betrieben wurde, wie Pandemieabwehr im Betrieb organisiert wurde, welche Veränderungen in der Arbeitsorganisation neu angeschoben wurden und welche Aufgaben dadurch erwachsen sind. Aussagen der Interviewten ergänzen die Texte, was die Authentizität fördert.

Richard Detje und Dieter Sauer verstehen diese Aussagen nicht als einfache Beschreibung der betrieblichen Verhältnisse, sondern als Ergebnis der Einschätzung und Reflexion der befragten betrieblichen Interessenvertreter\*innen und Gewerkschaftssekretär\*innen. Sie sehen ihre Gesprächspartner\*innen als die Expert\*innen, die mit ihrem breiten betrieblichen und gewerkschaftlichen Erfahrungshintergrund über spezifisches Wissen und politische Bewertungskompetenz verfügen. Zudem betrachten die Autoren auch Ergebnisse von Studien, die zu „Corona“ bereits vorliegen.

In sieben Kapiteln behandeln die Autoren Themenbereiche, wie z.B. Beschäftigungssicherung, Kurzarbeit, Arbeits- und Infekti-

onsschutz, Systemrelevanz, mobile und flexible Arbeit. Dabei zeigt sich, vor welchen alten und neuen Problemen betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen derzeit stehen. Dass zu diesen wiederkehrenden Punkten Betriebs- und Personalrät\*innen, Vertrauensleute und Hauptamtliche zu Wort kommen, macht die Lektüre dieses Buches gerade für

betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertreter\*innen interessant. Corona hat viele Fragen, Hoffnungen, Befürchtungen, Handlungsnotwendigkeiten und Konfliktlinien mit sich gebracht. Es zeigt sich, dass es häufig keine neuen Probleme sind, so der Befund der Autoren. Hoffentlich wird die „Normalität“ nicht die alte!  
*Frank Rehberg*

## SEMINARE

Der Arbeitskreis Anti-Rassismus von ver.di Hamburg bietet in Kooperation mit ver.di GPB am 30. März von 18 bis 20 Uhr ein Online-Seminar zum Thema **„Reichsbürger“ – eine unterschätzte Gefahr** an. Der Journalist Andreas beleuchtet die Ideologie und die Akteur\*innen der verschiedenen Gruppen. Mehr Infos: [bildungportal.de](http://bildungportal.de).

[verdi.de](http://verdi.de), Seminar-Suche, Stichwort: Reichsbürger

Die **Frauenalterssicherungskonferenz** von ver.di und dem Sozialverband Deutschland findet am 6. Juli online statt. Unter anderem ist eine Talkrunde mit den frauenpolitischen Sprecher\*innen der Fraktionen geplant. Mehr Infos: [kurzelinks.de/xfk0](http://kurzelinks.de/xfk0)

## NACHRUF

Der Kollege **Peter Schiffer** ist im März im Alter von 59 Jahren verstorben. Er begann seine hauptamtliche Gewerkschaftsarbeit am 1. Januar 1999 in der Poststelle der DPG-Bezirksverwaltung Düsseldorf. Mit ver.di-Gründung wechselte er in die Poststelle der ver.di-Landesbezirksverwaltung

NRW. „In den Jahren seiner Tätigkeit haben wir Peter als zuverlässigen und engagierten Mitarbeiter schätzen gelernt“, heißt es in einem Nachruf des ver.di-Landesbezirks NRW. Nicht nur wegen seines speziellen Humors werde er in Erinnerung bleiben, sondern auch als Mensch und Kollege.

## Besser mit Betriebsrat

„98 Stunden“

Ergebnis der Frage nach der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Januar bei einer Umfrage unter den Analyst\*innen im ersten Berufsjahr bei der Investmentbank Goldman Sachs.