

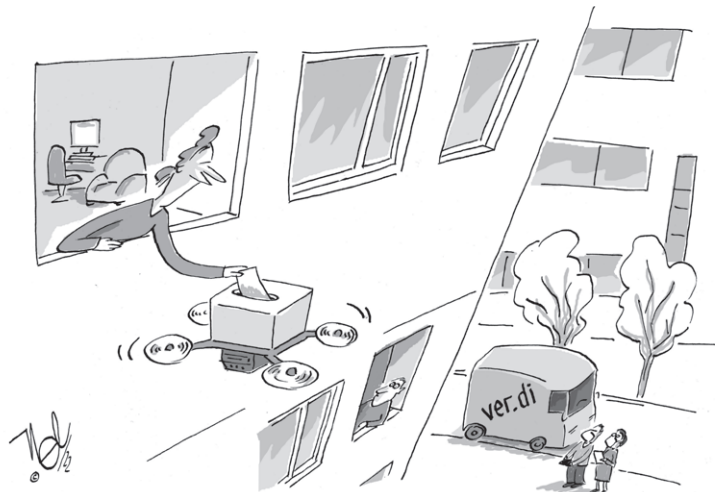
Wichtige Weichen stellen

2022 – Das neue Jahr steht für Gewerkschaften ganz im Zeichen von Wahlen

Willkommen im Superwahljahr 2022! Nein, das ist kein Druckfehler. Bei der Bundestagswahl im vergangenen Herbst und einigen Landtagswahlen im vergangenen Jahr wurden zwar wichtige Weichen auf der politischen Ebene gestellt – bis hin zu einem Wechsel der Regierungspartei und einer Koalition, die auf Bundesebene noch nicht zusammengearbeitet hat.

Jetzt stehen 2022 für Gewerkschafter*innen wichtige Wahlentscheidungen an. Bereits begonnen haben die Organisationswahlen. ver.di bereitet sich damit auf ihren Bundeskongress im September 2023 vor. Aber nicht nur das. Die Vorstände auf Orts-, Bezirks- und Landesebene werden neu zusammengesetzt. Gewerkschaftliche und politische Themen werden bei den Konferenzen und Versammlungen diskutiert, über Anträge entsteht die ver.di-Linie für die kommenden Jahre.

Zudem wird eine Organisationsreform auch formell umgesetzt. Seit dem 1. Januar 2022 hat ver.di keine 13 Fachbereiche mehr, die Kräfte werden jetzt in fünf Fachbereichen gebündelt. Bereits seit dem ver.di-Bundeskongress 2019 liegt die Verantwortung für die Fachbereiche bei fünf Bundesvorstandsmitgliedern. Jetzt wird dieser Schritt auch von der untersten ver.di-Ebene an in den ehrenamtlichen Vorständen nachvollzogen und in den Bezirken und Landesbezirken abgebildet. Je nach neuem Fachbereich verschmelzen bis zu fünf ehemals eigenständige



BETRIEBSRATSWAHLEN IN ZEITEN DER PANDEMIE

Gremien, binden ihre Interessen und ihre Schlagkraft in tariflichen und politischen Auseinandersetzungen zusammen.

Und das auch noch: Vom 1. März bis zum 31. Mai ist Wahlzeit in den Betrieben. Turnusgemäß stehen die Betriebsratswahlen an. Im Herbst werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt, vom 1. Oktober bis zum 30. November folgen die Schwerbehindertenvertretungen.

Die Corona-Pandemie hat vieles deutlich gemacht, vor allem auch wie wichtig betriebliche Interessenvertretungen und deren gute Anbindung an ver.di sind. Daher sollten die kommenden Wochen bis zur Wahl genutzt werden, um in den Betrieben für die ver.di-Kandidat*innen und -Listen zu werben. Doch die Wahl erfordert gerade jetzt beson-

dere Aufmerksamkeit. Vielfach sind die Kontaktmöglichkeiten in den Betrieben in Folge der hohen Ansteckungszahlen mit dem Coronavirus noch eingeschränkt. Betriebsräte und Belegschaften arbeiten immer öfter im Homeoffice; Quarantänemaßnahmen oder die seit fast zwei Jahren andauernde extreme Arbeitsbelastung in den systemrelevanten Bereichen – all das erfordert neue Wege der Ansprache und des Wahlkampfes. Doch eine Botschaft ist klar: Starke Gewerkschaften sind wichtig, das zeigt sich Tag für Tag.

Und nicht zu vergessen: Politische Wahlen stehen auch noch an. Im Saarland, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen wird im Frühjahr gewählt, in Niedersachsen im Herbst. Alles in allem ein Superwahljahr.

Heike Langenberg

EINE DER GROßEN...

... Tarifrunden für ver.di ist in diesem Jahr die für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Die Soziale Arbeit muss aufgewertet werden, daher hat die ver.di-Bundestarifkommission Öffentlicher Dienst noch Ende vergangenen Jahres die Forderungen beschlossen. Im Kern geht es um bessere Arbeitsbedingungen, mehr Fachkräfte und eine ordentliche Bezahlung. „Mehr braucht mehr“ ist das Motto der Kampagne, denn nicht erst in der Corona-Pandemie ist sichtbar geworden, wie wichtig die Arbeit der Kolleg*innen in diesem Bereich ist. Der erste Verhandlungstermin mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ist für den 25. Februar geplant.

mehr-braucht-mehr.
verdi.de

Immun

„Man muss aber auch sagen, dass die Landesregierung gerade in Sachsen den sich entwickelnden Rechtsextremismus ignoriert hat. Das Zitat von Kurt Biedenkopf, Sachsen sei immun gegen rechtsradikale Versuche, ist dafür symptomatisch.“

Der Rechtsextremismus-Forscher Johannes Kiess im Tagesspiegel

UNIKLINIKEN

Notruf aus NRW

ver.di startet eine weitere Krankenhausbewegung

SEITE 2

BERUFSVERBOTE

Auswirkungen aufarbeiten

Radikalererlass vor 50 Jahren

SEITE 3

AZUBIS

Corona dämpft Anstieg

Ost-West-Angleichung der Vergütung vorangekommen

SEITE 4

BANKEN

Schwarzer-Peter-Spiel

Bislang keine Annäherung in den Tarifverhandlungen

SEITE 5

PRÄSENTISMUS

Wirtschaftlicher Irrweg

Prämien sind finanziell unterfütterte Durchhalteparolen

SEITE 6

BETRVG

Mehr Mitbestimmung

Vor 50 Jahren trat die Reform in Kraft

SEITE 7

MINDESTLOHN

Nichts anbrennen lassen

(red.) ver.di hat maßgeblich dazu beigetragen, dass es seit 2015 in Deutschland einen allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohn gibt. Doch das sind keine Lorbeeren, auf denen man sich ausruhen kann. Der ver.di-Bundeskongress 2019 hat eine Anhebung auf mindestens 12 Euro beschlossen. Und auch diese Forderung, die ver.di vehement in die Öffentlichkeit getragen hat, hat die Politik jetzt aufgegriffen. Im Koalitionsvertrag der Ampelregierung wurde die Anhebung auf zwölf Euro vereinbart. Jetzt hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, SPD, einen Gesetzentwurf dazu vorgelegt, danach soll die Lohnuntergrenze zum 1. Oktober 2022 auf diesen Wert angehoben werden. „Die Bundesregierung lässt nichts anbrennen: Wir begrüßen den frühzeitigen Gesetzentwurf von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zur Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober. Die Regierung setzt damit ein wichtiges Zeichen, zieht eine Halteleine für Beschäftigte im Niedriglohnssektor ein und liefert auf lange Sicht einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Altersarmut. Falls die Arbeitgeber tatsächlich gegen dieses Gesetz klagen sollten, ist das nichts anderes als der Versuch, Armutslöhne zu zementieren“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke in einem Statement.

mindestlohn.verdi.de

Notruf aus NRW

UNIKLINIKEN – ver.di startet eine weitere Krankenhausbewegung

(pewe) Die Beschäftigten der sechs Unikliniken in NRW haben die nordrhein-westfälische Landesregierung und den Arbeitgeberverband aufgefordert, sofort Maßnahmen gegen den Personalnotstand einzuleiten. Dafür haben rund 700 Beschäftigte aus den Kliniken in Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster ein Ultimatum gestellt, das nach 100 Tagen am 1. Mai 2022 endet.

Bis dahin erwarten sie den Abschluss eines Tarifvertrags zur Entlastung, der Mindestpersonalausstattungen für alle Bereiche der Unikliniken festlegt und angemessene

Belastungsausgleiche vorsehen soll. Neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen geht es um die Qualität der Ausbildung.

Die Beschäftigten sind entschlossen, ihre Forderungen mit allen betrieblichen, gewerkschaftlichen und politischen Aktionsformen durchzusetzen. „Wir erwarten von der Landespolitik, dass sie die konkrete Finanzierung sicherstellt und den Arbeitgeberverband des Landes zu Tarifverhandlungen mit ver.di auffordert“, sagte ver.di-Landesleiterin Gabriele Schmidt zum Auftakt. Das wäre aus ver.di-Sicht ein klares Bekenntnis zu guten Arbeitsbedingun-

gen, von denen am Ende alle profitieren.

ver.di-Landesbereichsleiterin Katharina Wesenick bezeichnete das Ultimatum als „einen erneuten deutlichen Notruf der Beschäftigten“. Ziel sei es, vor dem Ablauf des Ultimatums ohne Eskalation zu einer Lösung zu kommen, die sowohl Beschäftigten als auch Bürger*innen ein sicheres Gesundheitssystem ermögliche. Vorbild ist die Berliner Krankenhausbewegung, die Ende vergangenen Jahres bessere Bedingungen durchsetzen konnte.

notruf-entlastungnrw.de

Stimmungsmache gegen ARD

ÖFFENTLICH-RECHTLICHER RUNDFUNK – ver.di weist Vorschläge aus Sachsen-Anhalt zurück

(pm) Die CDU in Sachsen-Anhalt hat vorgeschlagen, das Erste Programm der ARD abzuschaffen. ver.di weist diese Versuche der Stimmungsmache gegen den öffentlich-rechtlichen Rundfunk entschieden zurück. ver.di-Bundesvorstandsmitglied

Christoph Schmitz verwies auf das Grundrecht zur Rundfunkfreiheit sowie die Staatsferne und Programmautonomie von Rundfunk-Redaktionen. Die wiederholten Angriffe der CDU auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk bezeichnete er als „ver-

antwortungslos“. Sie stünden in Form und Inhalt in Konflikt mit dem Grundgesetz. Er warf den CDU-Politiker*innen vor, sie wollten durch den Geldhahn im großen Stil Einfluss auf das ARD-Programm nehmen.

DIE PRESSE-SHOW

„So schön, wie es nie war“ steht in der Ausgabe 1/2022 der *Zeit* über einem Artikel und darin: „Dass die Rückwärtsorientierung jedoch bis ins Arbeitermilieu hinein Anklang und dankbare Abnehmer findet, ist eine ungewohnte Erfahrung und mag auf Politiker der Rechten berauschend wirken. Das ganze Projekt des Nationalpopulismus Trumpscher Prägung beruht auf dieser neuartigen Konstellation: dass die ‚kleinen Leute‘, oder jedenfalls hinreichend viele von ihnen, auf Fortschritt und Veränderung nicht mehr hoffen, sondern sie fürchten, dass sie Zukunftserwartung durch Vergangenheitssehnsucht ersetzt haben. Wer vom ‚Volk‘ spricht, meint auf einmal nicht mehr Gewerkschafter, die höhere Löhne fordern, sondern Verdrussnormalos, die vom Gendern die Nase voll haben und sich die geordneten Verhältnisse ihrer echten oder erträumten Kindertage zurückwünschen.“

Manchmal hängen auch Gewerkschaften Traditionen nach. „Der

Tod und die Gewerkschaft“ ist am 19. Januar 2022 über einer Meldung in der *jungen welt* zu lesen und darunter: „Unter den Fahnen der IG Metall demonstrierten [...] in München-Allach Hunderte für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze beim Rüstungskonzern Krauss-Maffei Wegmann (KMW). ‚Pro zur Tradition‘, stand auf einem Transparent, ‚58 Jahre war alles ruhig‘ auf einem anderen. KMW lässt am Standort Panzer der Marken ‚Leopard‘ und ‚Boxer‘ testen, seit 1964 ohne Genehmigung. Gegen deren nachträgliche Erteilung hat sich eine Initiative gebildet. Sie fordert die Errichtung von Wohnungen, Schulen und Kindergärten auf dem Gelände. Die IG Metall hat sie gegen sich.“

Aber auch die Arbeitgeber fürchten um die Tradition – und Macht. „Den Arbeitgebern geht es nicht um ein paar Cent mehr für ihre Produkte. Sie fürchten um ihre Macht bei künftigen Tarif-Pokern. Mehr noch:

Sie sehen die Verhandlungen in Gänze gefährdet, wenn die Politik weiterhin Lohnniveaus vorgibt. Bislang war es so, dass Arbeitgeberverbände sich mit Gewerkschaften aufmerksamkeitswirksam zofften. Bis zu einer Einigung zogen Wochen ins Land. Es kam zu Streiks. Am Ende hatten beide Seiten das Gefühl, dass hart gerungen und das bestmögliche Ergebnis erzielt wurde. Um Mindestlöhne zu vereinbaren, wurde sogar eine unabhängige Mindestlohnkommission ins Leben gerufen. All das droht mit der von der Bundesregierung verordneten neuen Untergrenze von 12 Euro zur Makulatur zu werden. Die Furcht vor Inflation und Arbeitsplatzabbau sind vorgeschoben. Mit Blick auf künftige Tarifverhandlungen fürchten die Arbeitgeber um ihre Macht“, heißt es in einem Kommentar auf *n-tv* am 21. Januar 2022. Der Zoff um Tradition und Zukunft – er geht auch in diesem Jahr weiter.

Petra Welzel

Auswirkungen aufarbeiten

BERUFSVERBOTE – Radikalenerlass vor 50 Jahren verabschiedet

(hla) Briefe zustellen, das war der Beruf von Werner Siebler. Bereits als 14-jähriger begann er für die damalige Deutsche Bundespost zu arbeiten. Briefzustellung war damals noch eine hoheitliche Aufgabe, die Zusteller*innen wurden verbeamtet. Doch zum Beamten auf Lebenszeit wurde Siebler nicht ernannt. Der Grund: Sieblers Mitgliedschaft in der DKP. Diese war nach dem 1972 in Kraft getretenen Radikalenerlass mit dem Beamtenstatus nicht vereinbar. Siebler erhielt 1984 ein Berufsverbot.

Er war zeitweise arbeitslos oder arbeitete als Kraftfahrer. Er kämpfte sich zwar 1991 vor Gericht in die Briefzustellung zurück, aber als Angestellter. Seit 2019 ist er im Ruhestand – und spürt jeden Monat die Folgen des Berufsverbots. Nach eigenen Angaben hat er mittlerweile 600 Euro weniger im Monat als ihm

als Beamter auf Lebenszeit zustehen würden.

Im Januar jährt sich der Radikalenerlass zum 50. Mal. Eine geplante Veranstaltung in der ver.di-Bundesverwaltung wurde wegen der Einschränkungen durch die Coronapandemie auf Mai verschoben. Siebler und seine Mitstreiter*innen haben sich im „Bundesarbeitsausschuss der Initiativen gegen Berufsverbote und für die Verteidigung der demokratischen Grundrechte“ zusammengeschlossen. Der Ausschuss nutzt den Jahrestag, um erneut auf die Situation der Betroffenen aufmerksam zu machen.

Unter anderem sammeln die Mitstreiter*innen Unterschriften unter dem Aufruf „50 Jahre Berufsverbote – Demokratische Grundrechte verteidigen“. Sie sollen der Bundesregierung übergeben werden. Denn die

Formulierung im Koalitionsvertrag, Verfassungsfeinde sollen schneller aus dem öffentlichen Dienst entfernt werden können, alarmiert den Ausschuss. In altbewährter Form werde dabei Extremismus links wie rechts gleichgesetzt, heißt es in dem Aufruf.

Stattdessen macht sich der Bundesausschuss dafür stark, die Auswirkungen des Radikalenerlasses aufzuarbeiten und Betroffene zu rehabilitieren. Solche Vorhaben gibt es Bremen, Niedersachsen und Berlin, in NRW haben Grüne und SPD einen Beschlussantrag im Landtag vorgelegt. Auch bei DGB-Gewerkschaften gab es Unvereinbarkeitsbeschlüsse, auch bei den ver.di-Vorläuferinnen ÖTV und DPG.

berufsverbote.de

Siehe auch Seite 8



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

K O M M E N T A R

Optimistische Prognose

Die Kolleg*innen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung sehen für das gerade begonnene Jahr „deutlich verbesserte Aussichten auf eine erfolgreiche Wirtschaftspolitik“. Eine Prognose, der wir uns gerne anschließen, denn Optimismus auf wirtschaftswissenschaftlich fundierter Basis ist ein Pfund, auf das man in Zeiten wie diesen gerne setzt. Das IMK begründet seinen Optimismus mit wichtigen Vorhaben der Ampel-Koalition, etwa der Ausweitung öffentlicher Investitionen, einer deutlichen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro und eine bessere Förderung von Qualifizierung in der wirtschaftlichen Transformation. Es sind einige der Forderungen, für die ver.di und andere Gewerkschaften schon seit Jahren eintreten. Werden sie jetzt in angemessener Form umgesetzt, ist das ein weiterer Erfolg, der die Konjunkturaussichten in den durch die Coronapandemie geprägten Zeiten verbessern kann.

Wenig Geld trotz Vollzeitstelle

GERINGVERDIENENDE – Frauen besonders stark betroffen

(red.) Bei knapp 20 Prozent der Beschäftigten in Deutschland reicht das Einkommen trotz Vollzeitarbeit nicht für Miete und Lebenshaltung. Es lag 2020 bei weniger als 2284 Euro brutto pro Monat. Dieser Betrag entspricht zwei Dritteln des mittleren Lohns aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Beschäftigten. Das ergibt sich aus Zahlen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, die der ver.di-Bereich Wirt-

schaftspolitik in seinem Info-Dienst wipo.aktuell 01/2022 aufgreift.

Danach zählt jede vierte Frau zu den Geringverdienenden. Überdurchschnittlich häufig davon betroffen sind auch Migrantinnen und unter 25-jährige. In Ostdeutschland ist der Anteil mit fast 30 Prozent erheblich höher als im Westen der Republik mit knapp einem Fünftel.

Deutliche Unterschiede gibt es auch zwischen den Branchen: Be-

sonders viele geringverdienende Vollzeit-Beschäftigte arbeiten in Leiharbeitsfirmen (58 Prozent), in der Gastronomie (69 Prozent) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (53 Prozent); eher selten arbeiten sie im Öffentlichen Dienst (3 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (7 Prozent) sowie in der Metall- und Elektroindustrie (8 Prozent).

wipo.verdi.de

Teuerung belastet Haushalte

INFLATION – IMK will künftig monatliche Auswertung vorlegen

(pm) Familien mit Kindern und mittlerem Einkommen sowie kinderlose Paare mit mittlerem Einkommen tragen aktuell die höchste Inflationsbelastung: Gemessen an einem für diese Haushaltstypen repräsentativen Warenkorb sind die Preise im Dezember 2021 um 5,5 Prozent gestiegen. Bei Alleinstehende mit niedrigem Einkommen lag die Teuerungsrate bei 4,4 Prozent, das ist im Vergleich die geringste haushaltsspezifische Teuerungsrate. Das er-

gibt sich aus dem Inflationsmonitor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung.

Künftig soll monatlich eine Auswertung spezifischer Teuerungsrate für acht repräsentative Haushaltstypen vorgelegt werden. „Viele aktuell preistreibende Faktoren beruhen dabei auf Corona-bedingten Sondereffekten“, sagt IMK-Expertin Silke Tober. Die Preisentwicklung für das Jahr 2021 liege mit 3,1 Prozent deut-

lich niedriger als die Monatszahlen zum Jahresende. Sie rechnet damit, dass sich die Inflation im laufenden Jahr spürbar abschwächt. „Trotzdem belastet die Teuerung die Haushalte in Deutschland. Und grundsätzlich haben Haushalte mit niedrigem Einkommen ein besonderes Problem, weil sie vor allem unverzichtbare Alltagsgüter kaufen und kaum Spielräume besitzen, ihr Konsumniveau durch Rückgriff auf Ersparnis aufrecht zu erhalten“, sagt sie.

Corona dämpft Anstieg

AZUBI-VERGÜTUNGEN – Ost-West-Angleichung ist tarifpolitisch vorangekommen

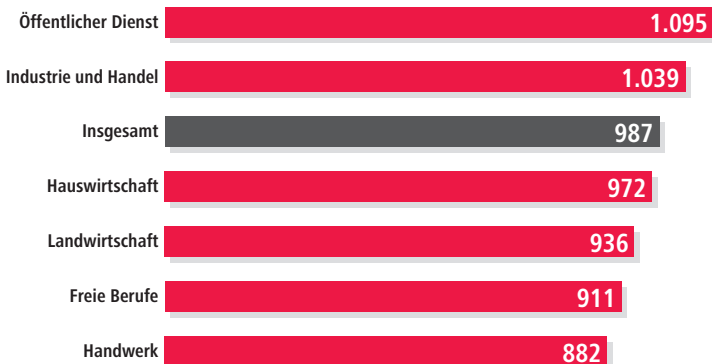
(GL) Nachdem die Vergütungen für die Auszubildenden 2019 noch um durchschnittlich 3,8 Prozent zugelegt haben, ist der Anstieg 2020 mit 2,6 Prozent und 2021 um 2,5 Prozent moderater ausgefallen. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung betrug 2021 bundesweit 987 Euro, 989 Euro West- und 965 Euro in Ostdeutschland. Dies beziffert das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in seiner neuesten Auswertung.

Den geringeren Anstieg führt das BIBB auf die Corona-Pandemie zurück, zu deren Begleiterscheinung verschobene Tarifverhandlungen und die Priorisierung von Beschäftigungssicherung gehörte. Nach BIBB-Angaben erhalten derzeit rund 50 Prozent der Azubis in tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben 1000 Euro und mehr im Monat, sieben Prozent von ihnen mehr als 1200 Euro, aber gut 16 Prozent unter 800 Euro. Die Rangliste bei den Ausbildungsvergütungen führen derzeit die Auszubildenden der Zimmerer*innen an. Etwa ein Prozent der Auszubildenden erhalten eine Vergütung unterhalb der seit 2021 geltenden Mindestausbildungsvergütung von 550 Euro.

Die Höhe der Ausbildungsvergütungen differenziert sich neben den Ausbildungsjahren nach Region, Ausbildungsberuf und Geschlecht. Auf den ersten Blick ist

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021...

... nach Ausbildungsbereichen (durchschnittliche monatliche Entgelte in Euro)



QUELLE: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

die Ost-West-Angleichung tarifpolitisch gut vorangekommen: Die durchschnittliche Vergütung für Azubis in den östlichen Bundesländern erreicht derzeit 98 Prozent des Niveaus der westlichen Bundesländer.

In den Tarifen für Bank- und Versicherungsauszubildende ist die Vergütung mit rund 1135 Euro tarifpolitisch in Ost und West seit vielen Jahren identisch. Auch im öffentlichen Dienst ist die Vergütung mit durchschnittlich 1095 Euro im Monat in allen Regionen des Landes gleich. Die stärkste Abweichung dagegen gibt es im Friseurhandwerk; Auszubildende in Leipzig bekommen 37 Prozent weniger als in Dortmund. Ost-West-Abweichun-

gen zwischen 20 und neun Prozent gibt es nach BIBB-Berechnungen ebenso bei Speditionen und im Groß- und Außenhandel.

Die Auswertung verweist auch auf Differenzierungen nach Geschlecht. Demnach liegt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung für Männer bei 992 Euro, bei Frauen bei 978 Euro. Am stärksten sind hier mit etwa 15 Prozent die Unterschiede in Handwerksberufen: Männer sind eher in gut bezahlten technischen Handwerksbranchen zu finden, Frauen in eher schlechter bezahlten Lebensmittelhandwerksberufen. Das BIBB betont, dass nur Tarifverträge berücksichtigt wurden, die mit einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossen wurden.

TARIFLICHES

DIAKONISCHE ALTENHILFEEINRICHTUNGEN HESSEN

– (pm) ver.di hat erstmals einen Tarifvertrag für diakonische Altenhilfeeinrichtungen in Hessen abgeschlossen. Er tritt am 1. April in Kraft. Den etwa 1500 Beschäftigten bringt er im Vergleich zu den bislang geltenden kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien deutliche Verbesserungen. „Der Tarifvertrag bedeutet nicht nur eine bessere Bezahlung und kürzere Arbeitszeiten, sondern auch einen Kulturwandel für die Einrichtungen und ihre Beschäftigten“, sagte ver.di-Verhandlungsführer Georg Schulze. Jetzt könnten die Beschäftigten selbst unmittelbaren Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen neh-

men, indem sie sich zusammen mit ihrer Gewerkschaft für gute Ergebnisse einsetzen. Der Tarifvertrag sieht unter anderem eine schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden vor. Deutliche Verbesserungen gibt es auch bei den Zuschlägen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Insgesamt steigen die Entgelte um durchschnittlich acht bis zehn Prozent. ver.di-Mitglieder erhalten im Februar 2022 zudem eine Bonuszahlung von 150 Euro.

DUALES HEBAMMENSTUDIUM – (pm) Für Studierende im dualen Hebammenstudium in kommunalen Krankenhäusern haben sich ver.di

und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) erstmals auf tarifliche Regeln für die Studienbedingungen verständigt. Aktuell beträgt das monatliche Studienentgelt 1490 Euro, ab dem 1. April steigt es auf 1515 Euro. Die dual Studierenden erhalten 30 Tage Urlaub pro Jahr und Zusatzurlaub bei Schichtarbeit; Kosten für Familienheimfahrten werden monatlich einmal übernommen. Zudem haben die dual Studierenden Anspruch auf Fahrtkostenerstattung bei Studienmaßnahmen außerhalb der verantwortlichen Praxiseinrichtung, auf vermögenswirksame Leistungen, auf Jahressonderzahlung und auf betriebliche Altersvorsorge.

**MITBESTIMMEN.
MITGESTALTEN.**
Mit »Gute Arbeit«, der Zeitschrift für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung.



Zwei Ausgaben gratis testen!



Ihre Vorteile auf einem Blick:

- 11 gedruckte Ausgaben im Jahr
- regelmäßiger Newsletter
- Online-Datenbank mit 3 Zugängen
- ePaper, barrierefrei durch Vorlesefunktion

Schwarzer-Peter-Spiel

BANKEN – Bislang keine Annäherung in den Tarifverhandlungen

ÖFFENTLICHE BANKEN

Drei Prozent mehr hatten die Arbeitgeber vom Bundesverband öffentlicher Banken zuletzt angeboten. Für ver.di-Verhandlungsführer Jan Duscheck nur auf den ersten Blick ein gutes Angebot. „Die von der Arbeitgeberseite angebotenen drei Prozent führen durch die lange Laufzeit von 36 Monaten zu einem deutlichen Kaufkraftverlust. Damit kann man Bankbeschäftigte nicht täuschen“, sagte er. Weder die angebotene Einmalzahlung noch die eine Stunde Arbeitszeitverkürzung, die auch erst in 2024 kommen würde, gleiche diesen aus. Damit blieben die Verhandlungen auch in der fünften Runde ohne Ergebnis.

Gewerkschaft und Arbeitgeber konnten sich auch nicht abschließend auf einen Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten einigen. Auch hier kam es insbesondere bei den materiellen Punkten zu keiner Einigung, wie dem Zuschuss für eine Erstattung. Duscheck hielt jedoch fest, dass die Arbeitgeber durch die

Streikaktivitäten der Beschäftigten überhaupt zu ersten Schritten nach vorne bewegt worden seien.

Im Vorfeld der Verhandlungsrunde hatten die Beschäftigten gestreikt, pandemiegerecht digital.

PRIVATE BANKEN

Die Arbeitgeber des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) haben die vierte Verhandlungsrunde mit ver.di nach einer Stunde unvermittelt abgebrochen – obwohl ver.di Kompromisslinien angedeutet hat. ver.di-Verhandlungsführer Jan Duscheck sagt, der AGV hätte weder seine Vorstellungen eingebracht, noch sei er auf die ver.di-Vorschläge eingegangen. „Wir haben den Eindruck, dass der Arbeitgeberverband überhaupt nicht vorhatte, mit uns weiter zu verhandeln, sondern nur auf Zeit spielt. Dies ist den Beschäftigten gegenüber respektlos und nicht zu akzeptieren“, so Duscheck. Er sprach von einem „Schwarze-Peter-Spiel der Arbeitgeber“. Der Gewerkschafter kündigte eine Verschärfung der Streiks an.

POSTBANK

Die Auftaktrunde bei den Tarifverhandlungen für die Postbank-Beschäftigten im Deutsche Bank-Konzern zwischen ver.di und der Deutschen Bank ist Anfang Januar ergebnislos zu Ende gegangen. ver.di-Verhandlungsführer Jan Duscheck sprach von einem enttäuschenden Auftakt. „Besonders empörend war, dass die Bank ein großes Fragezeichen an einen Ausgleich der Inflation durch eine entsprechende Gehaltserhöhung zur Absicherung der Gehälter gesetzt hat“, so der Gewerkschafter.

ver.di war mit der Forderung nach sechs Prozent, mindestens aber 180 Euro mehr Gehalt in die Verhandlungen gegangen. Daneben fordert die Gewerkschaft eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 150 Euro sowie eine unbefristete Übernahme für Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung.

Am 22. Februar soll weiter verhandelt werden.

wir-fuer-tarif.de



JAN DUSCHECK IST DER VERHANDLUNGSFÜHRER VON VER.DI FÜR VERSCHIEDENE TARIFRUNDEN IM BEREICH BANKEN

INTERVIEW

Suche nach guten Kompromissen

Wie zufrieden seid ihr mit dem Engagement der Beschäftigten?

Wir merken, dass sich in dieser Branche etwas tut, weil der Druck auf die Beschäftigten steigt. Wir sehen, dass immer mehr Beschäftigte bereit sind, sich im Rahmen von Tarifrunden zu engagieren. Das merken wir in beiden Tarifbereichen. Das ist natürlich sehr positiv! Auf der anderen Seite stehen wir pandemiebedingt vor der Herausforderung, die Kolleg*innen im Homeoffice zu erreichen und tatsächlich Streiks im Homeoffice zu organisieren.

Die Arbeitgeberverbände sind sicherlich gut beraten, sich jetzt in aller Ernsthaftigkeit an den Verhandlungstisch mit uns zu setzen. Wir sind zu Verhandlungen bereit und Verhandeln bedeutet auch, miteinander nach guten Kompromissen zu suchen. Es müssen aber Kompromisse sein, die für beide Seiten vertretbar sind. Das, was bisher von den Arbeitgeberverbänden eingebracht wurde, ist eindeutig zu wenig.

Das vollständige Interview ist zu lesen auf dem ver.di-Blog wir-sind-verdi.de

Druck und Versicherungen

TARIFJAHR 2022 – Verhandlungen für knapp zehn Millionen Beschäftigten

(pm) 2022 laufen für knapp zehn Millionen Beschäftigte, die in DGB-Gewerkschaften organisiert sind, vereinbarte Vergütungstarifverträge aus. Dementsprechend zeichnet sich für die Tarifrunde 2022 folgender Verhandlungszyklus ab: Den Anfang machen Tarifbranchen wie das Versicherungsgewerbe oder die Druckindustrie, gefolgt im Frühjahr von der Chemischen Industrie und der Eisen- und Stahlindustrie. In der zweiten Jahreshälfte starten dann unter anderem die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie. Zum Ende des Jahres enden die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen sowie für die Deutsche Post.

Eine Übersicht über anstehende Tarifverhandlungen im ver.di-Organisationsbereich gibt die nebenstehende Übersicht. 2021 konnten rund 12 Millionen Beschäftigte von Tarifabschlüssen aus dem laufenden Jahr profitieren.

Tarifkalender 2022

Kündigungstermine für die Lohn- und Gehaltsrunden****

- **31. Januar**
Versicherungsgewerbe
Druckindustrie
Energiewirtschaft
Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich)
Tarifgruppe Vattenfall Europe*
- **28. Februar**
Privates Verkehrsgewerbe
(Speditionen, Logistik) Berlin, Brandenburg
- **31. März**
Privates Verkehrsgewerbe
Baden-Württemberg (ohne Südbaden)
Telekom Deutschland
- **30. April**
Privates Verkehrsgewerbe
(Güterkraftverkehr, Speditionen) Hamburg
- **30. Juni**
Medizinischer Dienst der
Krankenversicherung, Medizinischer Dienst
des Spitzenverbandes Bund der
Krankenkassen (MDK/MDS)
Privates Verkehrsgewerbe Südbaden
Sparten-TV Nahverkehr
Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt,
Thüringen
- **30. September**
Kfz-Gewerbe Rheinland-Rheinessen**
Energiewirtschaftliche Unternehmen
Hessen (AVE Hannover)
- **31. Oktober**
Privates Verkehrsgewerbe
(Güterkraftverkehr) Saarland
- **30. November**
Privates Verkehrsgewerbe Bayern
- **31. Dezember**
Öffentlicher Dienst Bund und Gemeinden,
Versorgungsbetriebe (TV-V),
Bundesagentur für Arbeit, DRV Bund,
TgDRV, Knappschaft-Bahn-See, Deutsche
gesetzliche Unfallversicherung,
Bundeseisenbahnvermögen, Sparten-TV
Nahverkehr Baden-Württemberg, Bayern,
Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen,
Rheinland-Pfalz
Zeitarbeit (BAP)***
Zeitarbeit (IGZ)***
Bewachungsgewerbe (ohne Sonderbereiche),
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin,
Brandenburg, Arb. Bremen, Arb. Hamburg,
Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz,
Saarland, Sachsen-Anhalt, Arb.
Schleswig-Holstein, Arb. Thüringen
Deutsche Post AG
IKK classic, gesund plus, Südwest, Brandenburg
und Berlin
Rheinstromkiesbaggerei
Nordrhein-Westfalen

*mit IG BCE, ** mit IG Metall, *** DGB-Tarifgemeinschaft, **** Auswahl anstehender Tarifrunden mit ver.di-Beteiligung

QUELLE: WSI-TARIFARCHIV

AUCH DAS NOCH

Wirtschaftlicher Irrweg

Der kleine Wicht

(dgb-rs) Manchmal ist die Wut auf Vorgesetzte vielleicht groß. Doch wie man sie äußert und wie man den Konflikt klären kann, das sollte man sich gut überlegen. Das Arbeitsgericht Siegburg hielt jüngst die fristlose Kündigung eines städtischen Angestellten nach über 13 Jahren für gerechtfertigt. Er hatte gegenüber einer Kollegin geäußert, dass er den „kleinen Wicht“ – gemeint war der Chef – aus dem Fenster schmeißen werde. „Ich bin kurz vorm Amoklauf. Ich sage dir, bald passiert was. Der lebt gefährlich, sehr gefährlich“, zitiert das Gericht den Gekündigten in einer Pressemitteilung. Die Kollegin nahm diese Drohung ebenso ernst wie das Gericht nach deren Zeugenaussage. Für den DGB-Rechtsschutz ist jedoch unklar, warum konkret das Gericht zu dieser Überzeugung gekommen ist. Auch könne nicht nachvollzogen werden, wie ernst die Drohung des Amoklaufs gewesen ist. Vielleicht habe sich der Kläger nach einer Schikane durch den Vorgesetzten durch seine Schimpftirade nur „Luft machen wollen“ – und das könne nach Meinung der Jurist*innen des DGB kaum als Begründung für eine fristlose Kündigung reichen. Die Begründung des Urteils steht noch aus, Berufung ist möglich. Doch der Fall zeigt, dass auch in einem solchen Konfliktfall jedes Wort gut überlegt sein will.

Aktenzeichen
5 Ca 254/21
dgbrechtsschutz.de

PRÄSENTISMUS – Anwesenheitsprämien sind finanziell unterfütterte Durchhalteparolen

(dgb-rs) Mit Prämien werden in der Regel besondere Leistungen belohnt. Doch gibt es Unternehmen, die ihren Beschäftigten Anwesenheitsprämien bezahlen. Damit soll etwa die Zahl der Krankheitstage im Betrieb gesenkt werden. Rechtlich ist das in engen Grenzen zulässig. Es ist eine Sondervergütung, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt wird. Aber für den DGB-Rechtsschutz ist das „ein gesundheitlicher und wirtschaftlicher Irrweg“.

Mit Anwesenheitsprämien sollen Beschäftigte animiert werden, bei nicht ganz so gravierenden Erkrankungen zur Arbeit zu kommen oder nach einer Erkrankung früher wieder zur Arbeit zurückzukehren. Die Vorteile für den Arbeitgeber liegen auf der Hand: Er spart sich so die Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und er muss die

Arbeit der erkrankten Kolleg*innen nicht umorganisieren.

EIN FATALER ANREIZ

„Die Anwesenheitsprämie ist letztlich eine finanziell unterfütterte Durchhalteparole“, heißt es in einer Mitteilung des DGB-Rechtsschutzes. Ein fataler Anreiz. Wer krank zur Arbeit geht, geht das Risiko ein, dass sich die Krankheit verlängert. Und das geht nicht nur zu Lasten der eigenen Gesundheit, auch für den Arbeitgeber steigt letztendlich das Risiko, dass der*die Mitarbeiter*in im Endeffekt länger ausfällt. Und nicht zuletzt die Corona-Pandemie zeigt, welche Gefahren es mit sich bringen kann, weitere Kolleg*innen anzustecken.

Präsentismus ist der Fachbegriff für diejenigen, die zur Arbeit gehen,

obwohl sie dazu gerade nicht in der Lage sind, gleich ob wegen einer Prämie, wegen der Angst des Arbeitsplatzverlustes oder weil sie der Meinung waren, es ginge im Betrieb nicht ohne sie. Und davon gibt es eine Menge, auch ohne die Zahlung einer zusätzlichen Prämie. Also ist eher das zu viel arbeiten wollen das Problem, und das kann nach Ansicht der Jurist*innen des DGB mehr Schaden anrichten als das so genannte Krankfeiern.

GUTES BETRIEBSKLIMA

Arbeitgebern, die wirklich etwas für die Gesundheit der Beschäftigten tun wollen, raten sie zu gesundem Kantinenessen oder Sportangeboten. Auch ein gutes Betriebsklima könne Präsentismus vorbeugen.

dgbrechtsschutz.de

Ärztliches Attest ist nötig

CORONA – Symptomloser Verlauf ist nicht automatisch eine Arbeitsunfähigkeit

(dgb-rs) Rund um die Corona-Pandemie sind noch viele arbeitsrechtliche Frage nicht geklärt. Der DGB-Rechtsschutz verweist auf zwei landesarbeitsgerichtliche Entscheidungen zum Thema Urlaub und Quarantäne.

Vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat im Oktober den Anspruch einer Klägerin abgewiesen, die Ersatz für zehn Urlaubstage gefordert hatte, die sie in Quarantäne verbringen musste. Sie selbst war positiv getestet worden und hatte

eine Quarantäne-Anordnung des Gesundheitsamtes erhalten, aus der hervorging, dass sie als Kranke anzusehen sei. Eine Krankschreibung hatte sie sich jedoch nicht ausstellen lassen.

Und genau die hätte sie gebraucht. Bewilligter Urlaub könne nur erstattet werden, wenn ein ärztliches Attest vorliege, das die Arbeitsunfähigkeit belege, hatte schon das Arbeitsgericht Oberhausen in erster Instanz argumentiert. Dem schloss sich das LAG an und

wies die Berufung ab. Eine Erkrankung mit Covid-19 führe bei einem symptomlosen Verlauf nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit.

Ähnlich hatte auch das Landesarbeitsgericht Köln kurz vor Weihnachten in einem ähnlich gelagerten Fall entschieden. Beide LAG haben jedoch Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Aktenzeichen
LAG Düsseldorf: 7 Sa 857/21
LAG Köln: 2 Sa 488/21

AKTUELLES URTEIL

KEIN MINDESTLOHN FÜR DAS PFLICHTPRAKTIKUM

– (bag) Praktikant*innen, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Das hat jüngst das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt. Das gilt auch für Praktika, die nach einer Hochschulrechtlichen Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums sind.

Geklagt hatte eine junge Frau, die an einer privaten, staatlich anerkannten Universität Humanmedizin

studieren wollte. Voraussetzung dafür war nach der Studienordnung unter anderem ein sechsmonatiger Krankenpflegedienst. Die Vergütung wollte die Frau anschließend einklagen und verlangte unter Berufung auf das Mindestlohngesetz (MiLoG) insgesamt 10.269,85 Euro brutto.

Sie argumentierte, ein Vorpraktikum vor Aufnahme eines Studiums sei kein Pflichtpraktikum im Sinne des MiLoG. Vor dem BAG hatte sie mir ihrer Revision keinen Erfolg.

„Der Ausschluss von Ansprüchen

auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG erfasst nach dem in der Gesetzesbegründung deutlich zum Ausdruck kommenden Willen des Gesetzgebers nicht nur obligatorische Praktika während des Studiums, sondern auch solche, die in Studienordnungen als Voraussetzung zur Aufnahme eines bestimmten Studiums verpflichtend vorgeschrieben sind“, heißt es in der Pressemitteilung des BAG.

Aktenzeichen 5 AZR 217/21

Mehr Mitbestimmung

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ – Vor 50 Jahren trat die Reform in Kraft

(GL) Mit den Stimmen der SPD-FDP-Koalition sowie 27 Stimmen aus der CDU/CSU-Fraktion beschloss der Bundestag am 10. November 1971 ein neues Betriebsverfassungsgesetz. Es trat am 19. Januar 1972 in Kraft, rechtzeitig vor der turnusmäßigen Neuwahl der Betriebsräte und löste das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 ab, das seinerzeit als unzureichend von den Gewerkschaften kritisiert worden war. Angesichts einer Konjunktur- und Strukturkrise mit Massenentlassungen in der Mitte der 1960er Jahre hatte sich der Betriebsrätliche Instrumentenkasten als mangelhaft erwiesen. So schickten die Gewerkschaften in den Folgejahren weitreichende Mitbestimmungsforderungen auf das parlamentarische Parkett.

MIT MÄNGELLISTE

Ermuntert durch Willy Brandts Versprechen „Mehr Demokratie wagen“ forcierte der DGB die Debatte mit einer Kampagne „Für ein bes-

seres Betriebsverfassungsgesetz“. Aber der Regierungsentwurf vom 28. Januar 1971 enttäuschte. Auf der Mängelliste: Zu wenig Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, ein schwaches Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Betrieben und der Wunsch nach einem Arbeitsdirektor analog der Montanmitbestimmung war unter den Tisch gefallen. Unzufrieden waren auch die Unternehmensverbände, die vermeintliche Einschränkungen der Eigentumsrechte beklagten und deshalb eine Heerschar von Juristen mobilisierten.

Bei der ersten Beratung im Bundestag im Februar 1971 betonte Arbeitsminister Walter Arendt (SPD), zuvor Vorsitzender der IG Bergbau, dass viele Änderungen gegenüber dem geltenden Recht mehr Demokratie in die Betriebe bringe und das Arbeitsleben humaner mache, aber nicht alle Vorschläge „für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz letztgültige Lösungen darstellen.“ Vor der Schlussabstimmung im November

1971 hob der SPD-Sozialexperte Ernst Schellenberg die neuen Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte bei Rationalisierung, Automation und anderen Folgen des Strukturwandels hervor.

HALBHERZIGE REFORM

Die Reform der Betriebsverfassung erhielt von den Gewerkschaften einen eher verhaltenen Beifall. Man bedauerte die halbherzige Reform, denn zu einem Mehr an Gegenmacht in den Betrieben sei es nicht gekommen. Andererseits wolle man das neue Gesetz mit Leben erfüllen. Tatsächlich hat es für eine pragmatische Interessenvertretung bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen mehr Mitbestimmung normiert, Betriebsänderungen nach Gutsherrenart durch die Möglichkeit von Einigungsstellenverfahren vermindert und mit Kündigungsschutz, Freistellungen – auch für Schulungen – für Betriebsräte die Alltagspraxis stärker abgesichert.

Gute Gründe

ÜBERSETZUNGEN – Gewerkschaftliche Informationen in mehr Sprachen

(red.) Der Flyer „Gute Gründe für ver.di“ wurde jetzt auch ins Persische (Farsi, Dari) übersetzt. Damit liegt er in 17 Sprachen vor. In diesen Flyern wurden zweisprachige Beitrittserklärungen in deutsch und der jeweiligen Sprache eingedruckt. Weitere gewerkschaftliche Informationen insbesondere für Geflüchtete

hält der DGB auf der Website faire-mobilitaet.de/informationen/fluechtlingsflyer in verschiedenen Sprachen bereit.

Auch für die Betriebsratswahlen gibt es den Flyer „ver.di und Betriebsräte: Gemeinsam für eine mitbestimmte Arbeitswelt“ in mehreren Sprachen, etwa türkisch, rus-

sisch, polnisch, englisch und französisch. Auch eine Power-Point-Präsentation zum Thema „Erste BR-Wahl“ wurde in diese Sprachen übersetzt. Sie kann, ebenso wie der genannte Flyer, im Mitgliedernetz mitgliedernetz.verdi.de bei den Materialien zur Betriebsratswahl heruntergeladen werden.

Alle Termine zu den Organisationswahlen unter

orgawahlen.verdi.de

Mitglieder ohne Internetzugang können die Termine bei den jeweiligen Bezirken erfragen.

IMPRESSUM

ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI, FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

CHEFREDAKTION:

PETRA WELZEL

REDAKTION: HEIKE LANGENBERG

(VERANTWORTLICH), JENNY MANSCH, FANNY SCHMOLKE, PETRA WELZEL

MITARBEIT: ANKE GEORGE-STENGER

VERLAG, LAYOUT UND DRUCK:

DATAGRAPHIS, WIESBADEN

INFOGRAFIK: KLAUS NIESEN

CARTOON: NELCARTOONS.DE

ADRESSE: REDAKTION VER.DI NEWS,

PAULA-THIEDE-UFER 10, 10179 BERLIN,

TEL.: 030 / 69 56 1069, FAX: 030 / 69 56 3012

VERDI-NEWS@VERDI.DE, NEWS.VERDI.DE

HINWEIS: DIE AUSGABE 2 ERSCHEINT

AM 12. FEBRUAR 2022

verdi.de

ISIC

ISIC

Vorteile für junge Mitglieder

(red.) Die International Student Identity Card (ISIC) ist der weltweit akzeptierte Nachweis des Auszubildenden-, Schüler*innen- und Studierendenstatus. Wer eine ISIC hat, bekommt weltweit an mehr als 150 000 Stellen Ermäßigungen und Rabatte. Für junge ver.di-Mitglieder ist der Ausweis kostenlos. Er gilt ein Jahr. Um alle Vorteile bequem nutzen zu können, braucht man ein Smartphone und die ISIC-App. Sie kann in den einschlägigen App-Stores kostenlos heruntergeladen werden. Im ver.di-Mitgliedernetz

(mitgliedernetz.verdi.de, Suchwort ISIC) kann der Antrag Online auf die ISIC ausgefüllt werden – mit oder ohne Foto-Upload. Notwendig sind allerdings ein Ausbildungsnachweis bzw. eine Schulbescheinigung oder ein Studierendenausweis. Auf den Antrag folgt dann eine E-Mail mit den weiteren Schritten für die Registrierung. Ist die abgeschlossen, gibt es eine virtuelle ISIC in der App auf dem Smartphone. Dann kann man vor Ort den virtuellen Ausweis vorzeigen oder die Angebote online direkt in der App nutzen.

Mehr Infos:

- verdi-mitglieder.service.de
- isic.de



Foto: SR/Abmayr

Warten auf eine Entschuldigung

RADIKALENERLASS – Nachteile für Engagement gegen Faschismus

1972 trat der so genannte Radikalerlass in Kraft. Die Ministerpräsidenten der Länder, darunter Helmut Kohl aus Rheinland-Pfalz (CDU), stimmten gemeinsam mit der Bundesregierung unter Bundeskanzler Willy Brandt, SPD, darin überein, so genannte Verfassungsfeind*innen nicht im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Brandt, der in seiner Jugend als radikal links galt, entschuldigte sich später dafür.

Der so genannte Radikalerlass sorgte dafür, dass rund 1500 Männer und Frauen nicht in den Staatsdienst aufgenommen wurden. Die Zahl derjenigen, die sich gar nicht erst beworben haben, kann nicht beziffert werden. Der

Filmemacher Hermann G. Abmayr hat sich in einem sehenswerten Beitrag für den Saarländischen Rundfunk mit diesem Thema beschäftigt.

Er macht deutlich, wie junge Menschen damals für ihre Mitgliedschaft etwa in der DKP oder vermeintlich kommunistisch beeinflussten Organisationen vom Beamten*intenum ausgeschlossen wurden. Betroffen waren unter anderem Lehrer*innen, wie etwa der heutige baden-württembergische Ministerpräsident Winfried Kretschmann, Bündnis 90/Grüne. Wegen Aktivitäten in seiner Studienzeit drohten ihm ein Berufsverbot, aufgrund von Fürsprecher*innen konnte er dennoch Lehrer werden.

Dieses populäre Beispiel zeigt deutlich, wie verquer der Radikalerlass damals eingesetzt wurde. Auch Briefzusteller wie Werner Siebler wurden nicht verbeamtet. Siebler war Mitglied der Deutschen Kommunistischen Partei (DKP). Abmayr zeigt, wie groß der Rückhalt für Siebler auch in seinem damaligen Zustellbezirk gewesen ist. Der Filmemacher macht zudem deutlich, wie stark die Überwachung der Betroffenen gewesen ist. „Der Osten hatte die Stasi, wir hatten und haben den Verfassungsschutz“, sagt einer der Protagonisten der Dokumentation.

Doch es ist nicht nur ein Bericht aus der Vergangenheit. Abmayr zeigt zu Beginn seines Berichts einen jungen begabten Studenten, der aktiv in mehreren Vereinigungen ist, die der bayerischen Landesregierung verdächtig sind, darunter die Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes (VVN). Bayern hat 1991 als letztes Bundesland die Regelanfrage eingestellt, seither müssen Bewerber*innen für einen Job im öffentlichen Dienst in einem Fragebogen erklären, ob sie einer extremistischen oder extremistisch beeinflussten Vereinigung angehören. Der Bogen reicht von der VVN über Al Quaida bis zu einer Mitgliedschaft bei Scientology oder der NPD.

Noch heute warten die durch den ab Mitte der 1980er Jahre länderspezifisch nach und nach abgeschafften bzw. umgestalteten Radikalerlass Benachteiligten auf eine offizielle Entschuldigung.

Heike Langenberg

Bericht **Seite 3**

JAGD AUF VERFASSUNGSFEINDE – DER RADIKALENERLASS UND SEINE OPFER, FILM VON HERMANN G. ABMAYR, SAARLÄNDISCHER RUNDFUNK, 45 MINUTEN, ERSTAUSSTRAHLUNG AM 17. JANUAR 2022, NOCH BIS ZUM 17. JANUAR 2023 IN DER ARD-MEDIATHEK ABRUFBAR UNTER [KURZLINKS.DE/TIQ8](https://www.kurzlinks.de/tiq8)

Kein Stadion

„Manche Dinge kann man einfach nicht im Stadion verhandeln.“

Anton Benya war von 1963 bis 1987 Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ÖGB

TERMINE

Am 15. Februar findet von 10 bis 13 Uhr die Auftaktveranstaltung zur online-Reihe **Stärker werden – Praxisbeispiele der Kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit** statt. Die Reihe soll den gegenseitigen Austausch unterstützen und fördern. Schwerpunkte sind neue Strategien und Kommunikationswege, die nachhaltig für selbsttragende gewerkschaftliche Strukturen sorgen. Anmeldung unter: gewerkschaftlichebildung@verdi.de

Der Bereich Recht und Rechtspolitik von ver.di gibt am 21. April bei einer Veranstaltung ein **Update Arbeits- und Sozialordnung**. Bei der Hybrid-Veranstaltung geht es um aktuelle Gesetzgebung und dem Umgang mit dem Recht in der betrieblichen Praxis. Der Präsenzteil soll in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin stattfinden. Referent ist Olaf Deinert von der Universität Göttingen. Weitere Informationen auch zur Anmeldung folgen.