

Update ist dringend nötig

BETRIEBSVERFASSUNG – Gewerkschaften stellen Reformvorschlag vor

1973 wurde der erste Computer mit Maus und grafischer Benutzeroberfläche vorgestellt. Heute erlaubt das Smartphone den Zugriff auf weltweite Informationen von fast jedem Punkt der Erde aus. Der technische Fortschritt entwickelt sich rasant weiter. Ein Jahr vor Maus und Computer wurde übrigens das Betriebsverfassungsgesetz grundlegend reformiert. Doch hier verlief und verläuft die Entwicklung weniger rasant. Abgesehen von einem Reförmchen im vergangenen Herbst hat sich nichts Wesentliches geändert. „Das Betriebsverfassungsgesetz braucht ein Update“, stellte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann jüngst fest.

Die Grundlage dafür hat er gemeinsam mit ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Meister, der Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Christiane Benner, und der wissenschaftlichen Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Johanna Wenckebach, bei einer Pressekonferenz vorgestellt: einen Reformvorschlag der Gewerkschaften, eine Aufforderung an die Politik und die Arbeitgeberverbände, endlich zu handeln.

Denn die Themen, mit denen sich Betriebsräte auseinandersetzen, haben sich nämlich grundlegend weiterentwickelt. Klima- und Umweltschutz, aber auch Digitalisierung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz sind einige der mittlerweile wichtig gewordenen Themen. Betriebsräte gestalten die Verände-



rungen, die Umbrüche in ganzen Branchen mit. Damit sie das auch auf Augenhöhe tun können, ist eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von Grund auf dringend nötig. „Seit Jahren haben wir einen mitbestimmungspolitischen Stillstand“, kritisierte Hoffmann. Gerade im vergangenen Jahrzehnt sei das Betriebsverfassungsgesetz hinter die technische, ökologische und gesellschaftliche Entwicklung zurückgefallen.

ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Meister nannte das Beispiel „mobile Arbeit“. Sie hätte nicht nur in der Zeit der Corona-Pandemie stark zugenommen, sondern in dieser Zeit habe sich gezeigt, dass sie gut angenommen werde. Daher müsse sie jetzt gut gestaltet werden

können. Es müsse ein Ausgleich zwischen Zeitsouveränität und Verlässlichkeit gefunden werden – und der dürfe nicht durch mehr Überwachung erkaufte werden.

Gemeinsam mit Christiane Benner von der IG Metall betonte Meister die Notwendigkeit, Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit besser zu schützen. Bereits in ihrem Koalitionsvertrag hatten SPD, Grüne und FDP festgeschrieben, dass ihre Behinderung ein Officialdelikt werden soll. Staatsanwaltschaften müssten dann aktiv werden, wenn sie von solchen Fällen erfahren – und nicht erst warten, bis eine Anzeige vorliegt.

Heike Langenberg

Mehr Infos

Seite 5

IN EINER SCHEINDEMOKRATIE...

... zu leben glaubt fast ein Drittel der Deutschen. Das hat eine Umfrage des Allensbach-Instituts im Auftrag des SWR ergeben. 31 Prozent der Befragten stellen damit das politische System in Deutschland in Frage, glauben, hierzulande nichts zu sagen zu haben und bei politischen Entscheidungen nicht mitreden zu können. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen Ost und West: 45 Prozent der Befragten vertreten im Osten diese Meinung, im Westen sind es immerhin auch noch 28 Prozent. 28 Prozent der insgesamt Befragten stimmten der Aussage zu, dass das politische System in Deutschland grundlegend geändert werden solle.

Einfach

„Packt es an, setzt es um.“

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann hat klare Erwartungen an die Bundesregierung in Bezug auf den Entwurf der Gewerkschaften zur Reform der Betriebsverfassung.

1. MAI
Solidarität braucht Nähe
„GeMAInsam Zukunft gestalten“ ist das Motto

SEITE 2

SPAREN
Ungleich verteilt
Haushalten mit niedrigen Einkommen fehlen die Möglichkeiten

SEITE 3

TARIFRUNDEN
Schwierige Ausgangslage
Außergewöhnliche Rahmenbedingungen in 2022

SEITE 4

REFORM
Sechs Punkte für die Zukunft
Zentrale Neuregelungen bei der Betriebsverfassung

SEITE 5

KÜNDIGUNG
Vorsicht mit Rechtsauskünften
Einhaltung von Fristen wichtig

SEITE 6

UKRAINE
Journalistin in der Schusslinie
Auch Medienschaffende sind Ziel der russischen Armee

SEITE 7

(hla) Mittlerweile ist schon die dritte Folge des ver.di-Podcasts auf Arbeit produziert und kann unter **podcast.verdi.de** abgerufen werden. Diesmal unterhält sich Moderatorin Jenny Mansch mit Nadine Hamann und Manuel Bolz. Die beiden Norddeutschen arbeiten als Zusteller*innen bei der Deutschen Post AG in der Niederlassung Brief Kiel. Zudem sind sie Mitglied des Betriebsrats. Sie berichten in dem Gespräch von ihrer vielseitigen Arbeit im Betriebsrat, sprechen über die Gegenwart und Zukunft der Zustellung und erklären, was der Arbeitgeber meint, wenn er von Flexibilisierung redet. Aber in der Zeit der Betriebsratswahlen sprechen sie auch über ihre Aufgaben und ihr Selbstverständnis in der Interessenvertretung. Die beiden erklären etwa, wie sie bei den Interessen ihrer Kolleg*innen auf dem Laufenden bleiben und wie man das in einem Betrieb schafft, in dem die Beschäftigten aus vielen verschiedenen Ländern kommen. Daher ermuntert diese Folge des ver.di-Podcasts nicht nur, sich an den Betriebsratswahlen zu beteiligen oder sich selbst im Betrieb zu engagieren, sie enthält auch viele gute Argumente für eine ver.di-Mitgliedschaft.

MEHR ZUM VER.DI-PODCAST AUF ARBEIT UNTER **PODCAST.VERDI.DE**. DIE FOLGEN KÖNNEN AUCH BEI DEN BEKANNTEN PODCAST-PLATTFORMEN ABGERUFEN WERDEN.

Solidarität braucht Nähe

TAG DER ARBEIT – „GeMAInsam Zukunft gestalten“ lautet das Motto der DGB-Gewerkschaften



(hla) Nach zwei Jahren Livestream und Autokino soll es in diesem Jahr am 1. Mai wieder raus auf die Straßen und Plätze gehen – nach den dann jeweils vor Ort geltenden Corona-Vorschriften versteht sich. Aber landauf, landab planen Gewerkschafter*innen zurzeit ihre Aktionen. Fest steht das, was alle Veranstaltungen verbindet – das Motto. „GeMAInsam Zukunft gestalten“ lautet es in diesem Jahr.

Die zentrale Kundgebung des DGB mit dessen Vorsitzenden Reiner Hoffmann als Redner findet in Berlin statt. Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke ist der Hauptredner in Mainz, die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle wird in Reutlingen erwartet. ver.di-Bundes-

vorstandsmitglied Dagmar König spricht am Tag der Arbeit auf der Kundgebung in Frechen. Aber die Planungen laufen noch. Mehr Infos dazu jeweils aktuell auf der ver.di-Website unter [kurzlinks.de/c75e](https://www.kurzlinks.de/c75e). Wer wissen möchte, was vor Ort geplant ist, sollte in den ver.di-Geschäftsstellen nachfragen.

Ein wichtiges Thema auf den Kundgebungen wird in diesem Jahr auch der Krieg in der Ukraine sein. Die Gewerkschaften wollen in diesem Jahr ein sichtbares Zeichen für eine gerechte und friedvolle Zukunft setzen. „Denn wir wissen: Solidarität braucht Nähe“, heißt es in dem Mai-Aufruf des DGB. Dazu gehören auch Frieden und Selbstbestimmung in der Ukraine.

„Mit rasanter Geschwindigkeit hat sich unser Leben in den vergangenen Jahren verändert. Klimaschutz, Digitalisierung und Globalisierung haben enorme Auswirkungen darauf, wie wir arbeiten, leben und konsumieren“, heißt es dort weiter.

Für die Gestaltung dieser wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation seien eine starke Mitbestimmung und eine hohe Tarifbindung wichtig. Um die Herausforderungen meistern zu können, sei es wichtig, gemeinsam zu handeln und niemanden bei den anstehenden Veränderungen alleine zu lassen. Daher wolle man die Zukunft GeMAInsam gestalten, nicht nur am 1. Mai.

DIE PRESSE-SHOW

„Die Gewerkschaften verfolgt bis heute ein böses Klischee. Demnach sind sie diejenigen, die mit roten Fahnen am Werkstor stehen, die Belegschaften aufwiegeln und den Betrieb blockieren, um höhere Löhne herauszuschlagen – koste es, was es wolle. Sie nehmen keine Rücksicht, schon gar nicht auf die Unternehmer, die sich in ihren Augen ja ohnehin nur die Taschen füllen“, heißt es in der *Süddeutschen Zeitung* am 8. April 2022, um dann das Klischee fein säuberlich auseinander zu nehmen und zu dem Schluss zu kommen: „Die Gewerkschaften können Krise“. Wegen der moderaten Tarifabschlüsse bei den privaten Banken und in der Chemieindustrie sind jetzt alle voll des Lobes für die Gewerkschaften.

Die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* sieht vier Tage zuvor schon blühende Tariflandschaften: „Allerdings sortieren sich jetzt auch die tarifpolitischen Welten neu“, heißt

es frohlockend, und: „Industriebeschäftigte sehen nach den vielen guten Aufschwung-Jahren plötzlich wieder Risiken für ihre Arbeitsplätze, was die Bereitschaft zu einer gewissen Lohnzurückhaltung fördern kann.“ Nur ver.di ging mal wieder auf alten Wegen: „Im öffentlichen Sektor kennt man diese Sorge jedoch nicht. Wie groß dort die Konfliktbereitschaft ist, hat Verdi gerade schon in kleineren Tarifrunden vorgeführt. Als andere Teile der Gesellschaft noch unter Kriegsschock standen, rief sie Luftsicherheitskräfte und Kita-Erzieher zum Streik.“

Die *Ludwigshafener Rundschau* weiß am 8. April auch, warum ver.di anders läuft: „Zum Jahresende stehen, neben der Lohnrunde in der ebenfalls stark unter Druck stehenden Metall- und Elektroindustrie, auch Entgeltverhandlungen im öffentlichen Dienst an. Dort ist die Ausgangslage insofern anders als in der Industrie, als sich

die Beschäftigten in aller Regel keine Sorge um ihren Arbeitsplatz machen müssen. Das könnte die Versuchung vergrößern, beim Thema Lohn einen ordentlichen ‚Schluck aus der Pulle‘ zu fordern.“

Womit wir wieder bei einem Klischee wären. Doch das gibt es zum Glück auch bei Unternehmen. Entdeckt hat es am selben Tag wiederum auch die SZ. Nach zwei Jahren Corona-Pandemie hatte die Telekom zu einer großen Hauptversammlung nach Bonn geladen. Und den Aktionären habe das offenbar sehr gefallen. Endlich wieder in Präsenz und „endlich wieder Erbsensuppe“! Hier ließen sich jetzt Aktionäre einfach gegen Gewerkschafter austauschen. Genauso im Folgenden: Ein Treffen in Präsenz biete „auch privaten Anlegern [Gewerkschaftern!] die Chance, dem Vorstand ‚live‘ die Meinung zu geben.“ Es lebe das Klischee.

Petra Welzel

Ungleich verteilt

ERSPARNISSE – Haushalte mit niedrigen Einkommen haben kaum Sparmöglichkeiten

(pm) Die privaten Haushalte in Deutschland haben in den Jahren 2020 und 2021 rund 194 Milliarden Euro an zusätzlichen Ersparnissen gebildet. Der Grund: Durch die Corona-Pandemie waren Einkaufs-, Freizeit- und Reisemöglichkeiten eingeschränkt. Etwas mehr als die Hälfte der zusätzlichen Rücklagen, rund 106 Milliarden Euro, entfallen auf die breite Masse der Haushalte.

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung geht davon aus, dass von dieser Ersparnis in den kommenden zwölf Monaten etwa 40 Milliarden Euro in den Konsum fließen. Nach einer neuen Studie könnte diese Summe, immerhin gut ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts, Konsum und Konjunktur angesichts von aktuellen

und absehbaren Energiepreisschocks etwas stützen.

Umgerechnet entsprechen die 106 Milliarden durchschnittlich 2799 Euro Zusatzerparnis pro Haushalt. Die Forscher wiesen jedoch darauf hin, dass sich die zusätzlichen Ersparnisse bei einer Minderheit der privaten Haushalte konzentrieren. Die Mehrheit der privaten Haushalte habe keinen zusätzlichen Puffer zur Abfederung des Energiepreisschocks. Deshalb sind auch politische Initiativen notwendig, um die Zusatzbelastung durch drastisch erhöhte Energiepreise zu mildern. Neben Transferzahlungen für besonders betroffene Haushalte, Haushalte mit geringen Einkommen und Familien, wie im ersten und im neuen zweiten Entlastungspaket der Bundesregierung enthalten, empfiehlt das IMK etwa

auch einen Preisdeckel für einen Grundverbrauch beim Erdgas.

Dabei steigt der Anteil mit zusätzlichen Rücklagen mit dem Einkommen und reicht nach den Befragungsergebnissen des IMK von weniger als 15 Prozent in Haushalten mit niedrigen Nettoeinkommen unter 1500 Euro monatlich bis zu gut 40 Prozent bei wohlhabenden Haushalten, die 5000 Euro und mehr zur Verfügung haben. Und die niedrigste Einkommensgruppe unter 1300 Euro verzeichnete im Durchschnitt sogar Einbußen, weil am Ende des Monats weniger Geld übrig war als in Vor-Pandemie-Zeiten.

JAN BEHRINGER, SEBASTIAN DULLIEN:
CORONA-ERSPARNISSE DEUTSCHER HAUSHALTE STÜTZEN KONSUM IM ENERGIEPREISSCHOCK. IMK POLICY BRIEF NR. 119, MÄRZ 2022, DOWNLOAD UNTER [KURZLINKS.DE/nj1q](https://www.kurzlinks.de/nj1q)



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

K O M M E N T A R

Finanzieller Ausgleich

Geschlossene Geschäfte, eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten – in der Corona-Pandemie hat so manch eine*r ein paar Euro an die Seite legen können. Aber diejenigen, die das konnten, waren in der Regel auch diejenigen, die im Alltag finanziell besser über die Runden kommen konnten. Wer wenig hat, braucht mindestens das Wenige, um überhaupt den Alltag zu bestreiten. Rücklagen? – Fehlanzeige. Die Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung bestätigt, dass die unteren Einkommensgruppen stark benachteiligt sind. Erst recht, wenn jetzt die Energiepreise so stark ansteigen. Dann reicht das Wenige, das sie bislang hatten, nicht mehr aus. Sie brauchen den finanziellen Ausgleich besonders dringend. Auch wenn der zusätzliche Konsum, den sich höhere Einkommensgruppen jetzt leisten können, weil sie eine Zeit lang weniger ausgeben konnten, sich positiv auf die Konjunktur auswirken wird, dürfen diejenigen, die vorher und nachher nicht viel hatten, nicht vergessen werden. Sonst ist und bleibt das Leben ungerecht.

Betriebsgruppe deckt Datenleck auf

SAP – ver.di fordert höchste Priorität für personenbezogenen Datenschutz

(pm) Ein Datenleck bei einer internen und nur den SAP-Beschäftigten zugänglichen Software hat die ver.di-Betriebsgruppe „update“ aufgedeckt. Die Software wird für Mitarbeiterversammlungen und Betriebsversammlungen des Betriebsrats genutzt. Mit dazu gehört eine angeblich anonymisierte Frage- und Abstimmungsfunktion. „Die Rückverfolgbarkeit war trivial herzustellen. Der geübte Programmierer

konnte den Ansatz auf den ersten Blick sehen“, stellte ver.di-Betriebsratsmitglied Andreas Hahn fest.

Der Konzern hat die Rückverfolgbarkeit nach der sofortigen internen Meldung der ver.di-Betriebsgruppe an die interne Cyber-Security zwar zeitnah gestoppt und den Vorfall jüngst auch intern an die Belegschaft kommuniziert. Viele Fragen sind aber noch offen. Andreas Hahn forderte vom Arbeitgeber volle

Transparenz gegenüber der Belegschaft und den Mitbestimmungsgremien darüber, wie lange diese Rückverfolgbarkeit bereits möglich war und welche internen Veranstaltungen davon betroffen waren. Zudem müssten alle möglicherweise noch existierenden Daten nachvollziehbar gelöscht und die technischen Details über die Funktionsweise des Dienstes mit den Mitbestimmungsgremien geteilt werden.

Untere Haltelinie

WEITERBILDUNG – Deutliche Steigerung des Mindestlohns vereinbart

(pm) Der Mindestlohn der pädagogischen Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung steigt deutlich an. Darauf haben sich ver.di und GEW mit dem Arbeitgeberverband der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung verständigt. Die Tarifvertragsparteien wollen beantragen, dass der Mindestlohn-tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Dann würde er über die direkt tarifgebundenen Unternehmen hinaus für alle der

rund 32000 pädagogisch Beschäftigten in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung gelten. Die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung nach den Sozialgesetzbüchern SGB II und III qualifiziert im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit Arbeitssuchende.

Die Gehälter steigen zum 1. Januar 2023 und 2024 um jeweils 4,0 Prozent, Anfang 2025 um weitere 4,25 Prozent und schließlich mit dem Jahresbeginn 2026 um

weitere 4,5 Prozent. Damit wird das Mindestmonatsgehalt von Vollzeitbeschäftigten ab 2026 in der Gehaltsgruppe 1 um 519 Euro über dem heutigen liegen. Mit dem allgemeinverbindlichen Mindestlohn haben die Gewerkschaften vor zehn Jahren eine untere Haltelinie eingezogen. Allerdings liegen die Gehälter noch immer zwischen 20 und 30 Prozent unter denen vergleichbarer Tätigkeiten im Bereich des öffentlichen Dienstes.

Schwierige Ausgangslage

TARIFRUNDEN 2022 – Außergewöhnliche Rahmenbedingungen prägen Diskussion

(red.) Die Ausgangslage für die Tarifrunden im Jahr 2022 bezeichnet Reinhard Bispinck als „schwierig“ für die Gewerkschaften. Der ehemalige Leiter des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wies in einem Beitrag für den WSI-Blog „Work on Progress“ darauf hin, dass die Folgen der Corona-Pandemie, enorme Preisanstiege, hohe Erwartungen der Beschäftigten und die nicht absehbaren Folgen des Ukraine-Kriegs außergewöhnlich seien.

Nach Berechnungen des WSI-Tarifarchivs sind die Tarifverdienste im vergangenen Jahr um 1,7 Pro-

zent gestiegen. Der starke Anstieg der Verbraucherpreise sorgte für Reallohnverluste. Hinzu kam, so Bispinck, dass sich die Branchen in den beiden zurückliegenden Jahrzehnten sehr unterschiedlich entwickelt haben. Die Tarifentgelte stiegen zwischen 2000 und 2021 etwa im Öffentlichen Dienst um 60 Prozent, in der Druckindustrie hingegen nur um knapp 38 Prozent.

Bislang liegen die Forderungen bei fünf bis sechs Prozent, allerdings stehen bis Ende des Jahres noch weitere Branchen an, etwa der öffentliche Dienst bei Bund und Kommunen oder die Deutsche Post. Auch die geplante Anhebung

des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde ab 1. Oktober 2022 wird sich auf die Tarifrunden auswirken. Zum einen gibt es gerade im Niedriglohnbereich noch Tarifgruppen, die darunter liegen, zum anderen wollen die Gewerkschaften mit ihren Tarifabschlüssen Löhne erreichen, die deutlich über dem Mindestlohn liegen.

Work on Progress

In diesem Blog des WSI kommentieren Autor*innen aus Wissenschaft, Gewerkschaft und Politik aktuelle wirtschafts- und sozialpolitische Entwicklungen und präsentieren neue Perspektiven.

wsi.de/de/-17857.htm

TARIFLICHES

PRIVATE BANKEN – (pm) Nach neun Monaten wurden jetzt die Tarifverhandlungen bei den privaten Banken beendet. Die Gehälter für die rund 140 000 Beschäftigten des privaten Bankgewerbes steigen zum 1. August um 3,0 Prozent sowie zum 1. August 2023 um weitere 2,0 Prozent. Bereits im Mai sowie im Januar 2023 gibt es zudem Einmalzahlungen von jeweils 500 Euro. Die Vergütungen für die Auszubildenden steigen je nach Ausbildungsjahr um 115 Euro bis zu 140 Euro. Auszubildende erhalten zudem auch eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Mai 2024. Die Themen Nachwuchskräftevertrag und mobiles Arbeiten bleiben jedoch auf Wiedervorlage.

TELEKOM – (pm) Ohne Ergebnis blieb die erste Verhandlungsrunde für die 50 000 Tarifbeschäftigten, Azubis und dual Studierenden der Telekom Anfang April. Die Gespräche sollen jetzt am 27. April fortgesetzt werden. ver.di fordert eine tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte und eine Erhöhung der individuellen Entgelte um 6,0 Prozent. Hinzu soll eine Komponente kommen, die die Einkommensgerechtigkeit steigert. Die Vergütungen der Azubis sollen überproportional steigen, die Vergütungen

der Dual Studierenden um 80 Euro pro Monat. Zudem soll die Unterhaltsbeihilfe erhöht werden.

VERSICHERUNGEN – (pm) Die rund 160 000 Beschäftigten im Innendienst der privaten Versicherungswirtschaft erhalten bereits im Mai eine Einmalzahlung in Höhe von 550 Euro, im Mai 2023 eine weitere in Höhe von 500 Euro. Die Tarifgehälter werden ab dem 1. September um 3,0 Prozent erhöht und zum 1. September 2023 um weitere 2,0 Prozent. Erstmals erhalten Teilzeitkräfte einen tariflichen Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen bei der Ableistung von Überstunden. Kurzfristig wollen sich die Tarifvertragsparteien zudem auf ein Recht auf Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitkräften verständigen. Die Ausbildungsvergütungen werden ebenfalls zum 1. September 2022 und 2023 um jeweils 50 Euro erhöht. Darüber hinaus erhalten die Auszubildenden Einmalzahlungen in Höhe von 300 Euro und 250 Euro sowie einen Übernahmeanspruch nach erfolgreich absolvierter Ausbildung.

ÖFFENTLICHE BANKEN – (pm) Nach sechs Verhandlungsrunden hat ver.di für die Beschäftigten der öffentlichen Banken einen Tarifabschluss erzielt. Er sieht, zu-

sätzlich zu der bereits im März gewährten Einmalzahlung von 750 Euro, eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro im April, 3,0 Prozent Gehaltserhöhung ab 1. Juli und weitere 2,0 Prozent zum 1. Juli 2023 vor. Darüber hinaus wird die Wochenarbeitszeit ab Januar 2024 um eine Stunde auf 38 Stunden verkürzt. Zudem erhalten die Beschäftigten einen tariflichen Anspruch, bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten zu können. Die Laufzeit des Tarifvertrags geht bis zum 31. Mai 2024.

DRUCKINDUSTRIE – (pm) Für die rund 120 000 Beschäftigten der Druckindustrie wurde nach langen und intensiven Verhandlungen in der dritten Runde ein Ergebnis erzielt. Die Löhne und Gehälter steigen zum 1. Mai um 2,0 Prozent, zum 1. Mai 2023 um weitere 1,5 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen steigen entsprechend. Es wurde eine Laufzeit bis zum 29. Februar 2024 vereinbart. Darüber hinaus werden der Manteltarifvertrag und seine Anhänge für alle Beschäftigten bis zum 31. Oktober 2024 unverändert wieder in Kraft gesetzt. Anschließend läuft der Manteltarifvertrag aus, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ab dem 1. November 2024 befindet er sich dann in Nachwirkung.

**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

Sechs Punkte für die Zukunft

BETRIEBSVERFASSUNG – Zentrale Neuregelungen des Reformvorschlags

(hla) Von betrieblicher Mitbestimmung profitieren in erster Linie die Beschäftigten. Aber nicht nur sie. Studien zeigen, dass mitbestimmte Betriebe wirtschaftlich erfolgreicher sind. „Beispielsweise sind sie produktiver, sie tun mehr für Qualifizierung oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, sagte die wissenschaftliche Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Johanna Wenckebach, bei der Vorstellung des Reformvorschlags der Gewerkschaften zum Betriebsverfassungsgesetz. Damit unterstreicht sie die Bedeutung des Gesetzes – und die Dringlichkeit einer grundlegenden Reform.

Das sind die Schwerpunkte der zentralen Neuregelungen im Gesetzesvorschlag:

1. Umwelt, Gleichstellung

Im Gesetzentwurf ist ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht für Maßnahmen vorgesehen, die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen. Damit würde das Wissen der Beschäftigten stärker nutzbar gemacht. Zudem soll in größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten ein Umweltausschuss gegründet werden. Auch beim Thema Gleichstellung ist ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit ein zentrales Element. Gleichstellungsausschüsse sollen in Betrieben gebildet werden können, der Arbeitgeber soll regelmäßig über den Stand der Gleichstellung berichten.

2. Beschäftigungssicherung in der Transformation

Um dabei zu helfen, Betriebe erfolgreich durch die Transformation zu führen und Arbeitsplätze zu sichern, müssen Betriebsräte bei Schlüsselthemen der Transformation initiativ werden können: bei der Weiterbildung, der Beschäftigungssicherung und der Personalplanung. Das bisherige Vorschlags- und Beratungsrecht bei der Beschäftigung soll zum Mitbestimmungsrecht ausgebaut werden. Zu den weiteren Punkten zählen eine Personalplanung, mit der gesunde Arbeits-

Eine ausführliche Darstellung dieser Punkte findet sich in dem Reformvorschlag: Antonius Allgaier, Michael Bolte, Rudolf Buschmann, Wolfgang Däubler, Olaf Deinert, Verena zu Dohna, Isabel Eder, Micha Heilmann, Kerstin Jerchel, Micha Klapp, Thomas Klebe, Johanna Wenckebach: Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz. Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022. Kostenloser Download unter boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrvg_reformentwurf.pdf

bedingungen gestaltet werden können, und ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Verhandlungen über einen Interessenausgleich sollen erzwingbar werden und auch überbetriebliche Aspekte berücksichtigen.

3. Schutz der Persönlichkeit in der Digitalisierung

Der Betriebsrat soll bei Maßnahmen zum Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte Einzelner sowie bei Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes initiativ werden können und mitbestimmen.

Die derzeit geltenden Regelungen der Datenschutzgrundverordnung und des Betriebsverfassungsgesetzes zum Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten reichen angesichts bei weitem noch nicht aus, warnen Fachleute. Das habe auch das im vergangenen Herbst verabschiedete Betriebsrätemodernisierungsgesetz nicht geändert.

4. Globalisierung und Tendenzschutz

Das Betriebsverfassungsgesetz ist – trotz der weitreichenden Globalisierung der Wirtschaft – weiterhin an nationalstaatliche Grenzen gebunden. Und es gilt selbst im Inland nicht überall, etwa bei den Kirchen.

Diese Rückstände und Lücken soll der Reformentwurf zumindest deutlich verkleinern. Für ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Meister ist die Abschaffung des Tendenzschutzes mit Ausnahme verkündungsnaher Tätigkeiten in Kirchen „längst überfällig“. Die Beschäftigten dieser Branchen bräuchten dringend eine wirksame Interessenvertretung.

5. Einbeziehung aller schutzbedürftigen Beschäftigungsgruppen

Im Reformvorschlag wird der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff dahingehend erweitert, dass arbeitnehmerähnliche Personen und Leiharbeitende einbezogen werden. Außerdem soll den Beschäftigten mehr Demokratie im Betrieb ermöglicht werden.

6. Betriebsratsgründungen erleichtern und Gremien stärken

Dazu soll „Union Busting“ verhindert und die Gründung von Betriebsräten erleichtert werden. Auch befristet Beschäftigte und arbeitnehmerähnliche Personen sollen besser geschützt werden, um der häufig bestehenden Angst dieser Beschäftigtengruppen, im Betriebsrat aktiv zu sein, entgegenzuwirken.



Foto: Kay Herschelmann

CHRISTOPH MEISTER
IST MITGLIED DES VER.DI-BUNDESVORSTANDS

KOMMENTAR

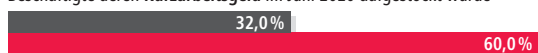
Es ist an der Zeit

Die letzte größere Reform der Betriebsverfassung liegt 50 Jahre zurück. Es ist jetzt an der Zeit für eine grundlegende Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung. Mit unserem konkreten Gesetzesvorschlag fordern wir die Politik auf, endlich zu handeln. Betriebsräte begegnen im betrieblichen Alltag Herausforderungen von Digitalisierung, Internationalisierung und sozial-ökologischer Transformation. Neue Arbeitsformen und Arbeitsplätze entstehen und sind zu gestalten. Beim Einsatz von Programmen zur Datenanalyse sowie Künstlicher Intelligenz brauchen Betriebsräte fachliches Know-how und müssen von Anfang an in die Planungen zur Einführung von Datenanalysetools eingebunden sein. Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten haben bei dieser Thematik die oberste Priorität. Für alle genannten Herausforderungen sind für Betriebsräte mehr Beteiligungsrechte erforderlich. Gleichzeitig brauchen sie umfangreichere Schutzmechanismen. Der Gesetzentwurf liegt auf dem Tisch – jetzt ist die Politik aufgefordert, ihn umzusetzen.

Besser durch die Pandemie mit Mitbestimmung

So hoch ist der Anteil der Beschäftigten ■ ohne Betriebsrat ■ mit Betriebsrat

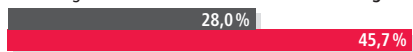
Beschäftigte deren Kurzarbeitsgeld im Juni 2020 aufgestockt wurde*



Beschäftigte in deren Betrieb es im Juli 2021 eine Regelung zu Homeoffice gab



Beschäftigte die sich während der Pandemie weitergebildet haben



*nur Beschäftigte in Kurzarbeit

QUELLE: WSI 2022

Vorsicht mit Rechtsauskünften

Mittagspausen-Unfall im Homeoffice

(dgb-rs) Wer in der Mittagspause in der Kantine essen geht, steht auf dem Weg dorthin unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Stürzt man auf diesem Weg, gilt der Unfall als Arbeitsunfall. Doch was ist, wenn einen der kleine Hunger zur Mittagszeit im Homeoffice überkommt? Ein solcher Fall landete jüngst vor dem Sozialgericht Stade. Dort klagte mit Unterstützung des DGB-Rechtsschutzes ein Kollege, der sich im April 2021 auf dem Rückweg von einer Imbissbude den Arm brach. Die zuständige Berufsgenossenschaft hatte die Anerkennung und Entschädigung als Arbeitsunfall abgelehnt. Ihrer Ansicht nach diente der Weg vom Homeoffice zum Imbiss allein der privaten Nahrungsaufnahme und sei nicht dienstlich veranlasst. Das sahen die Richter*innen jedoch anders. Dabei orientierten sie sich an der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, nach der die mit der täglichen Mittagspause zusammenhängenden Wege vom Versicherungsschutz des Gesetzes erfasst werden. Der Kläger hatte sich für den Weg zum Imbiss ordnungsgemäß zur Mittagszeit aus dem Zeiterfassungssystem des Arbeitgebers abgemeldet und damit den Beginn der Mittagspause dokumentiert. Daher wertete das Gericht seinen Unfall als Arbeitsunfall.

Aktenzeichen 7 U 103/21
dgbrechtsschutz.de

KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE – Einhaltung der Drei-Wochen-Frist ist äußerst wichtig

(dgb-rs) Wer von seinem Arbeitgeber eine Kündigung erhält, kann nur innerhalb von drei Wochen dagegen beim Arbeitsgericht klagen. Diese Frist müssen Arbeitnehmer*innen immer einhalten – auch, wenn sich der Betriebsrat der Sache annimmt.

In einem Fall erhielt ein Mann nach mehr als 30 Jahren Betriebszugehörigkeit Ende Oktober die Kündigung vom Arbeitgeber. Nach dem für ihn geltenden Tarifvertrag konnte ihm nur außerordentlich gekündigt werden. Der Mann ging sofort nach Erhalt der Kündigung zum Betriebsrat. Vom Betriebsratsvorsitzenden bekam er die Auskunft, man sei vom Arbeitgeber über die Kündigung informiert, jedoch nicht dazu angehört worden, und werde der Kündigung widersprechen. Er brauche nichts weiter zu unternehmen, auch keine Klage einreichen. Das wurde so in einem späteren persönlichen Gespräch nochmals bestätigt.

Für Anfang November stand ein Gespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an, es fiel jedoch wegen der Erkrankung des Geschäftsführers aus. Daraufhin

widersprach der Betriebsrat der Kündigung. Aber erst Ende November – nachdem der Betriebsrat Kontakt zum DGB-Rechtsschutz aufgenommen hatte – wurde die Kündigungsschutzklage erhoben. Damit war jedoch die Dreiwochenfrist verstrichen, die Gründe für eine mögliche nachträgliche Zulassung griffen in diesem Fall nicht und die Kündigung war wirksam.

Die Anforderungen für diese nachträgliche Zulassung sind extrem hoch. So muss etwa nachgewiesen werden, dass der*die Gekündigte an der rechtzeitigen Klageerhebung gehindert war. Eine weitere mögliche Begründung ist, dass der Arbeitnehmer sich an eine geeignete, zuverlässige Stelle zur Erteilung von solch fachlichen Auskünften gewendet hat – und dort eine falsche Auskunft bekommen hat.

In diesem Fall war das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm jedoch der Meinung, dass ein Betriebsrat keine zur Erteilung von Rechtsauskünften geeignete Stelle sei, so dass die unrichtige Auskunft des Betriebsrat die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage

nicht rechtfertigen kann. Der Kläger hatte in einem mittelgroßen Betrieb mit etwa 80 Beschäftigten gearbeitet, der Betriebsrat bestand erst seit zwei Jahren. Deshalb habe der Kläger nach Ansicht des LAG nicht davon ausgehen können, dass der Betriebsratsvorsitzende durch seine Betriebsratsstätigkeit bereits hinreichende Erfahrungen und Kenntnisse auch von individualrechtlichen Fragen eines Arbeitsverhältnisses erlangt hatte, heißt es in der Pressemitteilung des DGB-Rechtsschutzes.

Das LAG hielt dem Kläger auch vor, dass ihm als Gewerkschaftsmitglied sein Anspruch auf Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten bekannt sein hätte müssen. Nach Ansicht des Gerichtes habe es für den Kläger auf der Hand gelegen, sich bei der Gewerkschaft bzw. der DGB Rechtsschutz GmbH qualifizierte Auskünfte über das weitere Vorgehen gegen die Kündigung zu holen. Für den Betroffenen ist sein Versäumnis besonders bitter, da er den tariflichen besonderen Kündigungsschutz hatte.

Aktenzeichen 14 Sa 938/21

AKTUELLE URTEILE

ARBEITSUNFALL BEI BESICHTIGUNG – (bsg) Wer sich um einen Arbeitsplatz bewirbt, bekommt immer öfter die Möglichkeit, sich das Unternehmen im Rahmen eines ein-tägigen unentgeltlichen Kennenlern-Praktikums anzusehen. Auch ein solcher Schnuppertag kann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen. Das geht aus einer Entscheidung des Bundessozialgerichts hervor.

In dem Fall hatte sich eine Arbeitssuchende den potenziellen neuen Arbeitgeber im Rahmen eines solchen Praktikums angesehen. Dafür hatte sie mit dem Unternehmen eine „Kennenlern-/Praktikumsvereinbarung“ unterzeichnet. Im Laufe ihres Schnuppertages wurde sie durch den Betrieb geführt, tauschte sich mit der IT-Abteilung fachlich aus und besichtigte ein Hochregallager. Dabei stürzte sie und brach sich den Arm. Sowohl die

Berufsgenossenschaft als auch die Vorinstanzen wollten den Unfall nicht als Arbeitsunfall anerkennen. Das Bundessozialgericht entschied hingegen, die Frau sei zum Zeitpunkt des Unfalls Teilnehmerin einer Unternehmensbesichtigung gewesen. Damit war sie nach der Satzung der zuständigen Berufsgenossenschaft unfallversichert. Das eigene Interesse der Klägerin, ihren möglichen zukünftigen Arbeitgeber kennenzulernen, sei zwar unversichert, steht in diesem Fall aber nicht dem ihr durch die Satzung zustehenden Unfallversicherungsschutz entgegen.

Aktenzeichen B 2 U 13/20 R

KRANKHEIT IST KEINE HÖHERE GEWALT – (bsg) Wenn der zuständige Richter oder die zuständige Richterin immer wieder erkrankt und sich ein Gerichtsverfahren dadurch immer weiter verzögert,

kann das eine Entschädigungspflicht des Staates begründen. Das hat das Bundessozialgericht entschieden. Es sieht den Staat in der Pflicht, für eine ausreichende personelle und sachliche Ausstattung der Justiz zu sorgen. Damit muss auch die wirksame Vertretung und – falls erforderlich – auch die zügige Umverteilung der Geschäfte möglich sein. In dem Klageverfahren ging es um den Erlass einer Darlehensschuld. Es hatte mehr als viereinhalb Jahre gedauert. Ein Grund dafür waren erhebliche Krankheitszeiten des zunächst zuständigen Kammervorsitzenden. Das Bundessozialgericht hatte dem Kläger zusätzliche 300 Euro Entschädigung zugesprochen. Das hatte die Vorinstanz abgelehnt. Sie hatte drei Monate krankheitsbedingte Verzögerung als „Fall höherer Gewalt“ bewertet.

Aktenzeichen B 10 ÜG 2/20 R

Journalistin in der Schusslinie

UKRAINE – Ziel der russischen Armee sind auch Medienschaffende

(pewe) Anna Murlykina, Chefredakteurin des größten regionalen und unabhängigen Online-Portals im Donbass in der Ukraine, ist eine von vielen Journalist*innen, die nach wie vor in der Ukraine verharren und auch arbeiten, soweit es ihnen die Umstände erlauben. Und die sind gefährlich, lebensbedrohlich. Auf Einladung des Europäischen Rates berichtete Anna Murlykina am letzten Märztag in einem Online-Meeting über den Krieg in der Ukraine, wie sie ihn erlebt. Mit „Mariupol: Zeugnis einer Journalistin“ war die Veranstaltung angekündigt worden. Zu hören und zu sehen bekamen die Teilnehmenden die Stimme und die Bilder einer zutiefst betroffenen Frau aus Mariupol – der Stadt, die inzwischen nahezu zerstört ist, in der aber noch immer zehntausende Menschen verharren.

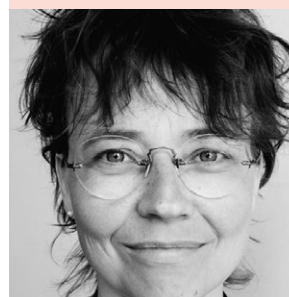
Als die ersten Bomben auf ihre Stadt fielen, war Anna Murlykina geschockt. „Wie soll ich meine Mut-

ter und meine Söhne schützen“, ihre ersten Gedanken. „Der Feind wusste genau, wo sich die wichtigen Einrichtungen, Krankenhäuser, Energiewerke und Warenlager befanden“, sagt sie. Bereits am 2. März sei nahezu die gesamte Infrastruktur der Stadt zerstört gewesen. Anna Murlykina befindet sich inzwischen mit ihrer Familie in Kiew, wie die allermeisten ihrer Kolleg*innen hat sie Mariupol verlassen. Aber nicht ohne zuvor Filmaufnahmen von den Zerstörungen, von verzweifelten Menschen in der Stadt, Toten und Verletzten zu machen. Ihre Bilder sind bedrückend. Und mittlerweile häufen sich die erschreckenden Bilder von Verwüstungen, Gräueltaten auch aus anderen Regionen der Ukraine.

Trotz der Schrecken des Krieges geht Anna Murlykina weiter ihrer Arbeit als Journalistin nach. Lokalsjournalist*innen wie sie, sagt sie, könnten kaum noch arbeiten mangels Schutzes. „Journalisten sind ein

Ziel der russischen Armee“, bestätigt auch Ricardo Gutierrez, Generalsekretär der Europäischen Föderation der Journalisten, der zu Beginn der Veranstaltung kurze einleitende Worte sprach. Die Situation werde immer dramatischer und gefährlicher für alle Journalist*innen vor Ort. Viele ukrainische Journalist*innen wären inzwischen in den Westen des Landes geflohen. Bereits 18 Journalist*innen sind laut ukrainischer Regierung getötet worden. 13 weitere seien verletzt sowie acht verschleppt oder gefangen genommen worden. Drei Medienschaffende würden derzeit vermisst. „Wir müssen schon jetzt über den Wiederaufbau der Medienlandschaft in der Ukraine reden“, so Gutierrez.

Anna Murlykina sagt zum Schluss: „Für euch sind das alles nur Zahlen, Statistik. Aber für mich sind es persönliche Verluste, mein persönlicher Schmerz. Schließt den Himmel über uns!“



PETRA WELZEL IST DIE CHEFREDAKTEURIN DER VER.DI-ZENTRALREDAKTION

KOMMENTAR

Putin zur Rechenschaft ziehen

Von Anfang an ist es Putin um die gesamte Ukraine gegangen. Damit hat der russische Präsident das politische Koordinatensystem nicht nur in Europa grundlegend verschoben. Auch die Brutalität, mit der seine Truppen gegen Zivilisten vorgehen, hat ein unvorstellbares Ausmaß an Gewalt erreicht. Er verletzt das Völkerrecht, das Kriegsrecht, die Menschenrechte. Die Ermittlungen, die zu diesen Verletzungen jetzt schon geführt werden, müssen zu einer Anklage führen, wenn sie etwas bewirken sollen. Der Ort dafür ist der Internationale Strafgerichtshof in Den Haag. Seit 2002 verfolgt und bestraft das Gericht Völkermorde, Verbrechen gegen die Menschlichkeit, Angriffskriege und Kriegsverbrechen – alles woran sich Russland in der Ukraine schuldig macht. Auch wenn es weltweit Zweifel am Internationalen Gerichtshof gibt – vor allem der, dort sitze vorwiegend der Norden über den Süden zu Gericht, es gehe aber nie um die Verantwortung westlicher Staaten – muss es das Ziel sein, Putin in Den Haag zur Rechenschaft zu ziehen. Aus den Fehlern der Vergangenheit können und müssen wir lernen.

Engagement gegen Ausgrenzung

DIE GELBE HAND – Preise im diesjährigen Wettbewerb verliehen

(red.) Ende März sind die Preise im 15. Wettbewerb „Die gelbe Hand“ verliehen worden. Gewonnen haben die Schüler*innen des Hermann-Gmeiner-Berufskollegs in Moers für die Radiosendung „Rassismus? Nein, dankel!“. In dem 40minütigen Beitrag befragen sie ihre Mitschüler*innen, wie sie Rassismus und Diskriminierung erleben, und geben Tipps, wie man sich gegen Mobbing wehren kann.

Der zweite Preis geht an die JAV der Firma Griesson-de Beukelaer für ihre Öffentlichkeitskampagne „JAV und Azubis für mehr Demokratie – Mensch ist Mensch“. Den dritten Platz teilen sich zwei Projekte, die

jeweils mit einem Film bei der Jury punkten konnten. In dem einen erzählen Schüler*innen der Berufsbildenden Schulen Mansfeld-Südharz die fiktive Geschichte des 16jährigen Alias aus dem Senegal. In dem anderen thematisieren Schülerinnen der Berufsbildenden Schulen Bad Harzburg den Feminismus aus der Perspektive einer vielfältigen Gesellschaft. Der Sonderpreis der DGB-Jugend NRW ging an die Schüler*innen des Adolph-Kolping-Berufskollegs in Münster. Sie werben in ihrem Kurzfilm „Gemeinsam statt einsam“ für das Engagement der und des Einzelnen gegen Ausgrenzung im eigenen Umfeld.



Mehr zu den Projekten unter gelbehand.de/setz-ein-zeichen/wettbewerb-2021-2022. Zudem gibt es ein Video der Preisverleihung unter [youtube.com/DieGelbeHand](https://www.youtube.com/DieGelbeHand)

IMPRESSUM

ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI, FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

CHEFREDAKTION:

PETRA WELZEL

REDAKTION: HEIKE LANGENBERG

(VERANTWORTLICH), MARION LÜHRING, FANNY SCHMOLKE

MITARBEIT: ANKE GEORGE-STENGER

VERLAG, LAYOUT UND DRUCK:

DATAGRAPHIS, WIESBADEN

INFOGRAFIK: KLAUS NIESEN

CARTOON: NELCARTOONS.DE

ADRESSE: REDAKTION VER.DI NEWS,

PAULA-THIEDE-UFER 10, 10179 BERLIN,

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

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

HINWEIS: DIE AUSGABE 7 ERSCHEINT

AM 30. APRIL 2022

verdi.de



SIEGFRIED MIELKE (HRSG.),
UNTER MITARBEIT VON
MARION GOERS: **GEWERK-
SCHAFTERINNEN IM
NS-STAAAT** – BAND 2,
METROPOL VERLAG, BERLIN,
555 SEITEN, 29 EURO,
ISBN 978-3863316334.
BAND 1 IST 2008 IM KLARTEXT-
VERLAG ERSCHIEENEN.

Vergessene Heldinnen

BUCHTIPP – *Gewerkschafterinnen im Widerstand gegen den NS-Staat*

Unter Lebensgefahr knüpfen sie Verbindungen von Widerstandskreisen, drucken und verteilen Flugblätter, unterstützen Verfolgte und verhelfen ihnen zur Flucht ins Ausland. Aktive Gewerkschafterinnen engagieren sich im Widerstand gegen das NS-Regime. In der Erinnerungskultur über den Widerstand der Gewerkschaftsbewegung ist aber von Frauen kaum die Rede.

Verdienstvoll ist daher die Publikation von Historiker*innen unter dem Titel „Gewerkschafterinnen im NS-Staat“, herausgegeben von Siegfried Mielke. Kurzbiografien über Frauen aus den christlichen, liberalen, sozialde-

mokratischen und kommunistischen Gewerkschaften der Weimarer Republik beleuchten deren Lebenswege und Schicksale. Sie leisten einen Beitrag zur Korrektur des Rollenbildes der unpolitischen Frau. Bereits 2008 hatte Mielke in einem ersten Band Portraits von Gewerkschafterinnen im Widerstand gegen das NS-Regime veröffentlicht.

Die Gewerkschafterinnen kommen größtenteils aus dem Milieu der Facharbeitenden, sind bildungsbewusst und willensstark, durchlaufen eine Ausbildung überwiegend in frauentypischen Berufen. Sie werden Textilarbeiterin, Lehrerin, Krankenschwester und organisieren sich frühzeitig in den Gewerkschaften. Teils arbeiten sie hauptberuflich in den Verbänden, wie Margarete Daene im Deutschen Metallarbeiterverband, wo sie im Archiv gewerkschaftspolitische Themen in den Zeitungen auswertet. Grete Sehner, zunächst Handelsangestellte und im Zentralverband der Angestellten organisiert, bearbeitet im Werkmeisterverband sozialpolitische Themen.

Sie schließen sich unterschiedlichen Widerstandsbewegungen an. Margarete Daene engagiert sich in der Gruppe um Alwin Brandis, druckt und verteilt Flugblätter, unterstützt Verfolgte und Zwangsarbeiter*innen in den Te-

ves Werken. Elfriede Nebgen aus der christlichen Gewerkschaftsbewegung hält Verbindungen zu den Gewerkschaftern um Wilhelm Leuschner, Jakob Kaiser und Max Habermann, ist an vielen Gesprächsrunden ebenso beteiligt wie an der Denkschrift des Gewerkschaftskreises. Aus Deutschland geflüchtete Gewerkschafterinnen engagieren sich in den zahlreichen Exilgrup-

pen der Gewerkschaften. Ein Großteil der Gewerkschafterinnen stand unter Gestapo-Beobachtung, musste Haftzeiten mit Gewalt erdulden. Nach Kriegsende 1945 fanden die Frauen eher in der DDR ihre neue Heimat und politisches Aktionsfeld. In Westdeutschland standen Frauen noch lange eher in der zweiten Reihe der Gewerkschaftsgremien.

Gunter Lange

NACHRUF

Mitte März ist die Kollegin **Birgit Speckmann** im Alter von 59 Jahren verstorben. Sie hat ihre hauptamtliche gewerkschaftliche Tätigkeit 1991 als Revisorin in der Hauptverwaltung der ÖTV begonnen. Nach einer Familienphase unterstützte sie ab 2001 den organisatorischen Aufbau von ver.di in Stuttgart. Ab 2005 arbeitete sie im Call-Center von

ver.di direkt. Nach dessen Schließung 2009 wechselte sie in die ver.di-Bundesverwaltung und arbeitete zuletzt im ver.di-Archiv. „Birgit war eine freundliche, zuvorkommende und zuverlässige Kollegin, die ihre Arbeit sehr ernst nahm und gewissenhaft erledigte“, heißt es in einem Nachruf der ver.di-Bundesverwaltung.

TERMIN

Zum **Update Arbeits- und Sozialordnung** lädt der ver.di-Bereich Recht und Rechtspolitik am 21. April von 10 bis 16.30 Uhr ein. Die Veranstaltung findet in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin statt. Eine Teilnahme ist in Präsenz, im Livestream und in ei-

ner Videokonferenz möglich. Olaf Deinert, Autor der „Kittner Arbeits- und Sozialordnung“, spricht über aktuelle Gesetzgebung und Rechtsprechung. Anmeldung für die Webex-Konferenz unter [kurzlinks.de/h321](https://www.kurzlinks.de/h321). Der Livestream ist auf [verdi.de](https://www.verdi.de) zu sehen.

Härtetest

„Wenn mittags Wodka-trinken Härtetest ist ...
Ich habe zwei Kinder geboren.“

Bundesaußenministerin Annalena Baerbock, Die Grünen, zu ihrem russischen Amtskollegen Sergej Lawrow, als er sie beim Mittagessen zum Wodka trinken überreden will