

Krass ungerecht

STEUERN – Das vom Bundesfinanzminister geplante Steuerkonzept entlastet nur Topverdiener

(ri) Die Steuerpläne von Bundesfinanzminister Lindner (FDP) haben eine Debatte über Gerechtigkeit entfacht. Sie könnten Topverdiener stärker entlasten als Familien mit kleinem Einkommen. ver.di fordert stattdessen eine Erhöhung des Spitzensteuersatzes und eine Übergewinnsteuer.

Der Bundesfinanzminister stellt wegen der Inflation eine Steuerentlastung für 2023 in Aussicht. Das Konzept beinhaltet einen höheren Grundfreibetrag und höhere Einkommensgrenzen sowie eine Erhöhung des Kindergeldes und des Kinderfreibetrags. Insgesamt geht es um mehr als zehn Milliarden Euro Entlastung.

Damit will Lindner vor allem die kalte Progression ausgleichen – eine Art heimliche Steuererhöhung. Sie kommt dann zustande, wenn Beschäftigte eine Gehaltserhöhung erhalten, diese durch die Inflation jedoch wieder aufgeessen wird und sie dennoch automatisch in einen höheren Steuertarif rutschen.

„Von den Steuerplänen Christian Lindners würden in allererster Linie diejenigen profitieren, die hohe Einkommen beziehen und vom Spitzensteuersatz betroffen sind. Diejenigen, die auch jeden Tag hart arbeiten, aber eher niedrige Einkommen beziehen und derzeit am meisten unter der Preissteigerung leiden, würden kaum profitieren – das ist krass ungerecht“, mahnte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke gegenüber der Rheinischen Post.



KALTE PROGRESSION

Zudem wird nur entlastet, wer Steuern zahlt. Doch Studierende, Rentnerinnen und Rentner sowie Arbeitslose zahlen selten Steuern und werden dadurch nicht entlastet.

„Herumdoktern am Steuertarif bringt nichts“

„Die Gasumlage wird viele Menschen vor allem mit niedrigen und mittleren Einkommen in große, zum Teil existenzielle Schwierigkeiten stürzen. Das muss verhindert werden“, sagt Werneke. „Die Bundesregierung ist gefordert, ein weiteres Entlastungspaket auf den Weg zu bringen, das die Menschen vor Energiearmut schützt. Das Herumschrauben am Einkommenssteuertarif ist dafür keine Lösung, wir

brauchen vielmehr eine schnelle und wirksame Entlastung insbesondere für Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen.“ Der ver.di-Chef schlägt daher einen Gaspreisdeckel für den normalen Verbrauch vor. Weiter fordert Werneke ein umfassendes Steuerkonzept, in dem Veränderungen am Einkommensteuertarif durch eine Erhöhung des Spitzensteuersatzes und eine Übergewinnsteuer ausgeglichen werden.

Eine mutige Tarifpolitik sei die wirksamste Antwort auf steigende Preise, so Werneke. Wie schon zuletzt im Luftverkehr werde ver.di auch in den kommenden Lohnrunden die Auseinandersetzung für tabellenwirksame Tariflohnsteigerungen konsequent und mit der notwendigen Härte führen.

ZWISCHEN REIFEN UND HAKENKREUZ

Erneut wurde ein ver.di-Auto auf dem Parkplatz des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Erfurt beschädigt und dessen Reifen zerstochen. Dies ist bereits der dritte Angriff auf Gewerkschaftsfahrzeuge innerhalb weniger Wochen. Anfang August waren drei Fahrzeuge so stark beschädigt worden, dass sie nicht mehr fahrbereit waren. Da an einem der Autos ein Hakenkreuz in den Lack geritzt worden war, geht der DGB davon aus, dass Rechtsextreme hinter den Attacken stecken.

Anlass des Angriffs sei offenbar die Teilnahme von Gewerkschaftsmitgliedern an einer Gedenkveranstaltung gewesen, so der DGB. Dabei wurde an einen Erntehelfer erinnert, der 1992 von Rechtsextremisten getötet wurde.

Massagesitze

„Die Probleme der Öffentlich-Rechtlichen sind größer als Massagesitze oder Bewirtschaftungsbelege für Vier-Gänge-Menüs mit Apfelstrudel.“

Zeit-Chefredakteur Giovanni di Lorenzo mahnt bei aller berechtigten Kritik an der Affäre um die Ex-rbb-Intendantin Schlesinger, nicht das System des öffentlichen Rundfunks generell in Frage zu stellen.

AUFRUF
Wann, wenn nicht jetzt
ver.di und andere rufen zum Zusammenhalt auf
SEITE 2

KASTROPHENSCHUTZ
Gefährliches Sparen
Die Mittel müssen deutlich erhöht werden
SEITE 3

BEFRAGUNG
Gehetzt in die Altersarmut
60 Prozent der Logistik-Beschäftigten betroffen
SEITE 4

RBB
Am falschen Ende gespart
So tief ist der Rundfunksender gesunken
SEITE 5

ARBEITSZEIT-ERFASSUNG
Überstunden ohne Ende
Laut EuGH soll es das nicht mehr geben
SEITE 6

TRAINEE
Arbeiten bei ver.di
Werde Gewerkschaftssekretär*in
SEITE 7

Wenn Träumen nicht hilft

(GL) Berlin 1928: Neben Arbeitermilieus ist in der Weimarer Republik das Angestelltenmilieu groß geworden. Rudolf Braunes Roman führt in die Bürowelt. Die 18-jährige Erna Halbe hat eine Stelle als Stenotypistin in einem Metallunternehmen in der Metropole Berlin. Als Jüngste dort bekommt sie die älteste Schreibmaschine: eine Orga Privat. Erna findet sich in der Frauengesellschaft eines Schreibsaals wieder, keine der Kolleginnen unter 30. Für alle soll es nur eine Zwischenstation zu einem besseren Leben werden. Die Träume der Frauen kontrastieren mit der Realität, zu der auch sexuelle Übergriffe des Chefs gehören. Braune beschreibt Erna als eine ausgeglichene, aber engagierte Person, zu der die Frauen ein starkes Vertrauen entwickeln. Als eine der Frauen gekündigt wird, streiken sie, fordern eine Aufbesserung ihres Hungerlohnes und wählen einen Aktionsausschuss. Aber die Zeit für Arbeitskämpfe ist noch nicht angebrochen. Braune charakterisiert in diesem Roman junge Frauen mit ihren Sehnsüchten und Arbeitsbedingungen.

RUDOLF BRAUNE: **DAS MÄDCHEN AN DER ORGA PRIVAT**, JARON VERLAG BERLIN, REPRINT VON 1930, 2022, 170 S., 14 €, ISBN 978-3897739710

Wann, wenn nicht jetzt?

AUFRUF – Für Solidarität und Zusammenhalt jetzt!

Wann, wenn nicht jetzt, sollten wir Gräben überwinden, füreinander da sein und füreinander eintreten? Wann, wenn nicht jetzt, wo wir nicht nur in einer Krise stecken, sondern gleich in mehreren? Wo viele Menschen Sorgen und Ängste haben, weil so vieles ungewiss ist. Ob das Einkommen noch fürs Auskommen reicht. Ob der russische Präsident Wladimir Putin den brutalen Krieg gegen die Ukraine eskaliert und ausweitet. Ob wir die Klimaerwärmung und das rasante Artensterben noch stoppen können. Die Aufgaben, vor denen die Menschheit derzeit steht, sind gewaltig. Deshalb muss sie jetzt an einem Strang ziehen, deshalb müssen wir zusammenstehen und uns solidarisch zeigen, vor allem mit all denjenigen, die jetzt auf Hilfe und

Unterstützung angewiesen sind. Die Starken unter uns können und müssen jetzt mehr Lasten tragen als die Schwächeren.

Umgehende Entlastungen

Das fordern ver.di, der Deutsche Gewerkschaftsbund, verschiedene Sozialverbände und andere Institutionen in ihrem Aufruf „Für Solidarität und Zusammenhalt jetzt!“. In dem Appell heißt es unter anderem: „Eine der Folgen der vielen Krisen ist eine Inflation mit dramatisch steigenden Preisen für Energie und Lebensmittel und höchst unsozialen Folgen. Für den Zusammenhalt in unserem Land kommt es jetzt darauf an, zuerst die in den Blick zu nehmen, die auf Solidarität angewiesen sind: Menschen mit gerin-

gen bis durchschnittlichen Einkommen, Rentner*innen und Bezieher*innen von Transferleistungen. Sie brauchen nun umgehend eine Entlastung von der Inflation und den aus dem Ruder gelaufenen Energiekosten. Dabei sind besonders diejenigen in Mitverantwortung zu nehmen, die über große Einkommen und Vermögen verfügen.“

Alle Bürgerinnen und Bürger sind aufgerufen, sich in diesen schwierigen Zeiten solidarisch zu zeigen und zusammenzuhalten. Nur miteinander können wir die Krisen bewältigen, den sozialen Frieden und die Demokratie bewahren. Jede Unterschrift unter dem Appell setzt dafür ein Zeichen.

Hier geht's zum Aufruf: kurzelinks.de/ki2a

DIE PRESSE-SHOW

Fangen wir mal mit den guten Nachrichten an. Der *Fränkische Tag Bamberg*, sieht am 6. August 2022 bereits „Die neue Macht der Beschäftigten“ angebrochen angesichts des Tarifabschlusses bei der Lufthansa: „Dass rund 20 000 Beschäftigte, die für die Lufthansa am Boden arbeiten, monatlich 377 bis 498 Euro mehr Lohn bekommen, wäre in der Vor-Corona-Zeit undenkbar gewesen. Auch mit mehreren Warnstreik-Wellen hätte die Gewerkschaft Verdi einen solch großen Erfolg mit prozentual zweistelligen Zuwächsen kaum eingeflogen“, ist man sich in Bamberg sicher. Der Abschluss stelle gar eine Zäsur in der deutschen Tarifgeschichte dar: „Denn in vielen anderen Branchen ist ein Gut ebenfalls besonders knapp, nämlich Arbeitskräfte. Nach einer Umfrage des Ifo-Institutes leiden fast die Hälfte der Unternehmen unter erheblichem Fachkräftemangel. Beschäftigte müssen Firmen also lieb und teuer sein. Wenn die Nachfrage groß und das Angebot begrenzt ist, steigt eben der Preis. Das geht mit einer neuen Macht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einher.“

Die *Rhein-Main-Zeitung* berichtet knapp zwei Wochen später, am

18.08., von einem weiteren außerordentlichen Abschluss: „1000 Euro mehr für 30 000 Wachleute“. Die erhalten ihre Gehaltssteigerungen sogar schon drei Monate vor Ablauf ihres alten Tarifvertrages. Auch das kommt nur selten vor und steht im Zusammenhang mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 1. Oktober auf 12 Euro. Die vorgezogene Lohnerhöhung bedeute für einen Großteil der Tarifbeschäftigten im hessischen Sicherheitsgewerbe tatsächlich insgesamt fast 1000 Euro zusätzlich von Oktober bis Dezember. „In der niedrigsten Lohngruppe steigt der Stundenlohn um 15 Prozent auf 13 Euro, bisher 12 Euro. Damit habe man einen deutlichen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn erreicht“ heißt es im Bericht.

Der *Fränkische Tag Hassberge* – die Regionalzeitungen leben noch – berichtet am selben Tag gar von der höchsten Steigerung der Gehälter in der Geschichte des Bayerischen Roten Kreuzes und das reagiere damit auf die steigenden Lebenshaltungskosten, und auch das vorzeitig: „Im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das BRK gemeinsam mit der Gewerkschaft Verdi [...] eine historische Tarifsteigerung in Höhe von 6,0 Prozent be-

reits ab 1. Dezember vereinbart. Normalerweise werden die Tarifverträge erst zum Ablauf des laufenden Entgelttarifvertrages verhandelt. Dies wäre der 31. Dezember 2022 gewesen. Angesichts der aktuellen Lage erfolgten die Tarifverhandlungen dieses Jahr deutlich früher.“ Obendrauf kommt eine weitere pandemiebedingte Jahressonderzahlung in Höhe von 400 Euro zum Jahresende. Und auch das Urlaubsgeld wird erhöht. Nun gut: Aktuell betrifft das zwar nur 88 Mitarbeitende, aber das Beispiel dürfte Schule machen.

Warmlaufen für den Winter

Gesamtmittel-Präsident Stefan Wolf kündigte für unsere Kolleg*innen der IG Metall am 13. August hingegen einen kalten Winter an. In *Der Welt* fordert er kältere Büros und eine Nullrunde für Arbeitnehmer. „Man friert nicht bei 18 Grad“, sagt er der Zeitung. Wenn er damit der Industrie mal nicht einen heißen Herbst beschert. Und ob der Winter kalt wird, darüber streiten zumindest die Meteorologen noch. ver.di läuft sich auf jeden Fall schon mal warm für die nächsten großen Tarifrunden bei der Post und im öffentlichen Dienst. *Petra Welzel*

Dauerhafte Absicherung

TRIOGESETZ – Beschäftigte der Deutschen Rentenversicherung wollen ihre Kliniken retten

(pm) Beschäftigte aus den Reha-Kliniken der Deutschen Rentenversicherung (DRV) haben am Mittwoch, den 10. August 2022, mehr als 5000 Unterschriften ihrer Kolleginnen und Kollegen für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze an Staatssekretär Rolf Schmachtenberg im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) übergeben.

Damit schlossen sich seit Aktionsstart im Februar bereits 40 Prozent der Beschäftigten einer Erklärung von ver.di an, in der dringende Nachbesserungen am sogenannten Triogesetz im Sinne des Fortbestands der etwa 90 DRV-Rehakliniken gefordert werden. ver.di Gewerkschaftssekretärin Sigi Stenzel unterstreicht, dass damit ein erster, großer Schritt geglückt sei, denn: „Nur durch den Mobilisierungsdruck aus der Belegschaft konnte erreicht werden, dass sich ver.di, die

für den Prozess verantwortliche DRV Bund und das BMAS nun an einen runden Tisch setzen, um über notwendige Maßnahmen für den Erhalt der Kliniken zu sprechen.“ Die ver.di-Erklärung und ihre Übergabe sind Teil eines durch Beschäftigte initiierten ver.di-Projektes an den DRV-Kliniken, welches eine dauerhafte Absicherung dieser etwa 13 000 tarifgebundenen Arbeitsplätze in der Rehabranche zum Ziel hat.

Harter Verdrängungswettbewerb

Mit diesem Gesetz sollen die Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation verbessert sowie die Sozialversicherungswahlen modernisiert werden. Nach Ansicht von ver.di und der Beschäftigten bedroht das im Dezember 2020 be-

schlossene Triogesetz die Existenz vieler Rehakliniken in der Hand der Deutschen Rentenversicherung. Erste für die Rehakliniken relevante Teile des Gesetzespakets treten dabei bereits Mitte 2023 in Kraft. Insbesondere die künftige Finanzierung, sowie bestimmte Aspekte der Patientenbelegung führen nach Ansicht von ver.di zu einem harten Verdrängungswettbewerb mit privaten Trägern, in dem viele Häuser der öffentlichen Hand nicht bestehen können. „Im derzeit geplanten System wird die Tarifbindung zum wirtschaftlichen Nachteil und der öffentliche Auftrag zur Wiederherstellung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit tritt in den Hintergrund“, kritisiert Projektsekretär Christoph Kittel. „Das ist nicht im Sinne von Versicherten und Beschäftigten und kann auch nicht im Sinne der Politik sein.“

Gefährliche Sparmaßnahmen

KATASTROPHENSCHUTZ – Mittel müssen deutlich erhöht werden

(pm) Ein aktueller Regierungsentwurf beim Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe sieht starke Einsparungen vor. Für das kommende Jahr soll im Vergleich zu 2022 ein Ausgabenrückgang um gut 112 Millionen Euro auf dann 174 Millionen Euro erfolgen. Außerdem sollen laut Bundestag-Meldung die Ausgaben für die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) in „2023 um rund 158 Millionen Euro im Vergleich zum

Vorjahr auf gut 386 Millionen Euro sinken.“

„Wir fordern das Bundesinnenministerium auf, Einsparungen beim Katastrophenschutz zu unterlassen und stattdessen die Mittel für den Zivil- und Katastrophenschutz deutlich zu erhöhen“, betont ver.di-Sekretär Arno Dick. Es sei keine gute Idee, in diesem wichtigen Bereich zu sparen, während die Herausforderungen und Aufgaben wachsen.

Unverantwortlich

Die Folgen von Starkregen, Überschwemmungen, langer Trockenheit, großer Hitze und Wald- und Vegetationsbränden erforderten nicht nur gut ausgebildetes Personal, sondern auch Equipment und eine leistungsfähige zivile Sicherheitsarchitektur. Das sei durch Ausgabenkürzungen keineswegs zu gewährleisten, vielmehr müsse der Etat jetzt angehoben und verstärkt investiert werden.

Weiterbildung für alle

PROJEKT MENDI.NET – Werde betriebliche Weiterbildungsmentor*in

Das Projekt mendi.net qualifiziert und berät dich, damit du die Weiterbildungskultur in deinem Betrieb fördern kannst. Das Gemeinschaftsprojekt wird von der ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Bildungspolitik, und dem Institut für Forschung, Training und Projekte im bfw-Unternehmen für Bildung (IFTP) durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Jeder und jede aus dem Kreis der Betriebs- bzw. Personalräte oder deren Ersatzmitglieder können daran teilnehmen und Weiterbildungsmentor*in werden und erhalten Zugang zu einem riesigen Netzwerk.

Die Weiterbildungsmentor*innen sollen ihr Umfeld für das Thema Weiterbildung begeistern, sie informieren im eigenen Betrieb über mögliche Angebote – damit alle Mitarbeitenden sich beruflich wei-

terentwickeln können. Hierfür übernehmen sie verschiedene Aufgaben. Das können unter anderem die Beratung von Kolleg*innen im Betrieb sein oder die Zusammenarbeit mit der betrieblichen Interessenvertretung an der Stärkung der Weiterbildungskultur. Die ersten Seminartermine stehen bereits fest, weitere Termine folgen!

Mehr Infos unter **verdi-mendi.net**

Deine Vorteile auf einem Blick:

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



Zwei Ausgaben gratis testen!



Jetzt 2 Ausgaben gratis testen: www.aib-web.de/verdi

TESTE DIE NR. 1 FÜR BETRIEBSRÄTE.

»Arbeitsrecht im Betrieb« – das Beste für Dich und Dein Gremium.

Gehetzt in die Altersarmut

Notfall Ausbildung

GUTE ARBEIT – Befragung bei Postdiensten, Speditionen und Logistik in Bayern

ver.di Baden-Württemberg sieht die geplanten Maßnahmen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Rettungsdienstes während der Corona-Pandemie kritisch, da sie die Ausbildungs- und Fortbildungsqualität gefährden. Aufgrund der kritischen Personalsituation im Rettungsdienst will das Innenministerium mit einem Bündel von Maßnahmen die Funktionsfähigkeit sicherstellen. Die Gewerkschaft kritisiert die enge Personalsituation und die damit verbundene Belastung der Beschäftigten seit Jahren und begrüßt deshalb grundsätzlich, dass nun endlich die zugespitzte Lage gesehen und gehandelt werden soll. ver.di kritisiert aber insbesondere, dass es nun möglich gemacht werden soll, Auszubildende einsetzen zu können, um die Personalunterdeckung auszugleichen. Yvonne Baumann, bei ver.di Baden-Württemberg für den Rettungsdienst zuständig, betont: „Wenn Azubis auf Einsatzfahrzeugen als reguläres Rettungspersonal eingesetzt werden, ist das höchst problematisch: Die Qualität der Ausbildung wird gefährdet, da an die Stelle des Lernens nun der Umstand einer Notfallsituation rückt.“ In der gebe es keine Zeit zur Anleitung und Begleitung von Azubis.

(GG) Sie sind so etwas wie die Weihnachtsmänner des Alltags – bringen sie doch die heiß ersehnten Klamotten, Bücher oder Gartengeräte direkt ins Haus: Zusteller*innen und alle mit dem Warenvertrieb beschäftigten Menschen üben wichtige Berufe aus. Sehr geschätzt wird ihre Arbeit aber nicht, wie eine aktuelle Befragung unter Beschäftigten der Postdienste, Speditionen und Logistik im Auftrag von ver.di in Bayern zeigt.

„Die Topthemen in den Betrieben sind die enorme Arbeitsbelastung und Hetze, die Forderung nach sicheren, unbefristeten Arbeitsverhältnissen wie auch der Wunsch nach mehr Wertschätzung“, sagt David Merck, zuständiger Landesfachbereichsleiter bei ver.di Bayern. Ein Unternehmen, das in der Region Bayern an mehreren Standorten vertreten ist, bietet bereits ausgezeichnete und somit vorbildliche Verhältnisse: die Spedition Rudolph

mit Hauptsitz in Hessen und Niederlassungen unter anderem in Ingolstadt und Dingolfing. David Merck sagt: „Als aktives Mitglied im Arbeitgeberverband hält sich diese Spedition vorbildlich an den Flächentarifvertrag in Bayern.“ Darüber hinaus gebe es eine Regelung, die für ver.di-Mitglieder exklusiv zwei zusätzliche Urlaubstage und das dazugehörige Urlaubsgeld vorsehe.

Düstere Rentenaussichten

Ansonsten förderte die Befragung teils Erschreckendes zu Tage. So bewerteten gut zwei Drittel der Teilnehmer*innen aus der Branche die Arbeit als schlecht, was laut Repräsentativbefragung nach dem DGB-Index Gute Arbeit von 2021 in der Gesamtwirtschaft nur 15 Prozent aller Beschäftigten tun. Die durchschnittlich ermittelten 45 Index-Punkte entsprechen „schlechter Arbeit“. In den Ein-

zelkategorien schnitt am schlechtesten der Sektor „Einkommen und Sicherheit“ mit nur 38 Punkten ab. Ganz düster bewerteten die Beschäftigten ihre Rentenaussichten: 60 Prozent gehen davon aus, dass ihr Alterseinkommen nicht zum Leben reichen wird, 33 Prozent meinen, sie könnten mit der Rente gerade so auskommen. Bleiben magere sieben Prozent der Beschäftigten, die ihr Einkommen im Alter als gesichert ansehen.

Bei einer Befragtengruppe ergaben die Antworten besonders erschreckende Einblicke in einen Betrieb mit immer schlechteren Arbeitsbedingungen: die Deutsche Post AG. „Die Diskrepanz zwischen den Aussagen der Arbeitgeberseite und dem, was die Beschäftigtenbefragung ergeben hat, ist enorm“, sagt Merck. Entsprechend hoch sei die Krankenquote, denn Überlastung und tägliche Hetze bei schlechter Bezahlung zehrten die Beschäftigten aus.

T A R I F L I C H E S

CONDOR FLUGDIENST GMBH – (pm) ver.di konnte eine Tarifeinigung für die bundesweit rund 3000 Beschäftigten der Condor Flugdienst GmbH in der Kabine und am Boden erzielen. Die Einigung beinhaltet eine inflationsabhängige Gehaltssteigerung vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2024 in Höhe von mindestens 7 Prozent und bis zu 9 Prozent bei entsprechendem Anstieg des Verbraucherpreisindex im Jahr 2023.

„Dieses Ergebnis ist für die Beschäftigten wichtig und konnte in der Friedenspflicht und außerhalb der Tarifrunde mit einer guten finanziellen Verbesserung für die Beschäftigten erreicht werden“, betont Dennis Dacke, stellvertretender ver.di-Verhandlungsführer.

LUFTHANSA – (pm) ver.di und die Lufthansa haben sich auf ein Tarifiergebnis für die rund 20.000 Beschäftigten der Bodendienste unter anderem bei der Lufthansa AG Boden, Lufthansa Technik, Lufthansa Systems, Lufthansa Technik Logistik Services (LTL), Lufthansa

Cargo und der Lufthansa Service Gesellschaft (LSG) sowie LEOS (Lufthansa Engineering and Operational Services GmbH) geeinigt. Die Gehälter der Beschäftigten erhöhen sich in drei Schritten, zunächst um einen Festbetrag in Höhe von 200 Euro monatlich rückwirkend ab dem 1. Juli 2022, ab dem 1. Januar 2023 um weitere 2,5 Prozent, mindestens aber um 125 Euro monatlich sowie nochmals um 2,5 Prozent ab 1. Juli 2023. Auszubildende erhalten ab 1. Juli 2022 einen Festbetrag von 180 Euro monatlich. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 31. Dezember 2023.

IKEA – (pm) Auf eine lautstarke „Begrüßung“ von streikenden Beschäftigten musste sich Jesper Brodin, CEO der hinter Ikea stehenden INGKA Holding, am Freitag (19.8.) in Berlin-Spandau gefasst machen. Vor dem IKEA-Möbelhaus haben Delegationen von Streikenden aus Berlin und Brandenburg, Braunschweig, Leipzig, Erfurt, Dresden und Magdeburg ihre Forderung nach einem Tarifvertrag zur Ausge-

staltung der laufenden Digitalisierung in dem Handelsunternehmen bekräftigt. ver.di verlangt verbindliche Regelungen, um die laufenden Transformationsprozesse im Sinne der Beschäftigten mitgestalten zu können. Es geht dabei unter anderem um Qualifizierungsmaßnahmen, Sicherung der Arbeitsplätze und den Schutz vor Einkommensverlusten durch Abgruppierungen.

„Modernisierungsversuche, die von Managern am grünen Tisch zusammengestellt werden, sind zum Scheitern verurteilt“, warnt ver.di-Verhandlungsführerin Maren Ulbrich. „Die Kolleginnen und Kollegen in den Filialen wissen am besten, wo der Schuh drückt, was die Kundinnen und Kunden brauchen und welche Probleme abgestellt werden müssen. Ohne sie lässt sich das Unternehmen nicht zukunftsfest aufstellen.“ Die Beschäftigten von Ikea Deutschland haben schon in den vergangenen Monaten wiederholt mit kreativen Aktionen und Streiks deutlich gemacht, dass sie hinter den Forderungen ihrer Gewerkschaft stehen.

EU-weit Reallohnverluste

INFLATION – Löhne in der EU könnten 2022 real um 2,9 Prozent sinken

(pm) Durch die hohe Inflation sind in diesem Jahr in allen EU-Ländern deutliche Reallohnverluste für Beschäftigte wahrscheinlich – ein in den vergangenen Jahrzehnten einmaliger Vorgang. Das geht aus dem neuen Europäischen Tarifbericht hervor, den das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung nun vorgelegt hat. Der Report basiert auf Prognosen der EU-Kommission. Die Entwicklung der effektiven Bruttolöhne könnte demnach EU-weit um 2,9 Prozent hinter der Preissteigerung zurückbleiben, ebenso groß ist der drohende Reallohnverlust in Deutschland.

Anzeichen für eine sich überhitzende Lohndynamik, die ihrerseits die Inflation verstärken könnte, gibt es angesichts einer weiterhin verhaltenen Entwicklung der Nominallöhne hingegen nicht. Diese stiegen in Deutschland im Jahr 2021 nach Daten der Europäischen Kommission nur um 3,4 Prozent, und damit deutlich unterhalb der allgemeinen Preissteigerung. Für das laufende Jahr zeichnet sich danach für Deutschland gesamtwirtschaftlich eine ähnliche Entwicklung ab, und auch das EU-weite Nominallohnwachstum dürfte in diesem Jahr mit voraussichtlich 3,7 Prozent moderat bleiben.

Umverteilung zulasten der Beschäftigten

Gleichzeitig verzeichnen viele Unternehmen weiterhin hohe Gewinne und schütten Milliarden Euro an Dividenden aus, wie die Studienautoren etwa mit Verweis auf die deutsche Automobilindustrie analysieren. Das laufende Jahr könnte damit von einer Umverteilung zulasten der Beschäftigten geprägt sein – eine Entwicklung, die sich nach Einschätzung der Europäischen Kommission in einer sinkenden Lohnquote zeigen wird. Spiegelbildlich führt dies zu einem höheren Anteil der Unternehmens- und Vermö-

genseinkommen am Volkseinkommen. Um dem entgegenzusteuern, seien hohe Lohnforderungen in Branchen mit guter Gewinnentwicklung durchaus berechtigt und für die Unternehmen auch zu verkraften, so die Analyse der Wissenschaftler.

„Einseitige Forderungen an die Gewerkschaften, im übergeordneten Interesse auf Lohnsteigerungen zu verzichten, greifen jedoch zu kurz und verkennen die Ursachen der momentanen Preisdynamik. Angebracht wäre ein Appell an die Unternehmen, ihrerseits ‚Gewinnzurückhaltung‘ zu üben“, so das Fazit der Studie.



Foto: Murat Türemis

MANFRED KLOIBER IST HÖRFUNKJOURNALIST, BUNDESVORSITZENDER DER VER.DI FACHGRUPPE MEDIEN, JOURNALISMUS UND FILM SOWIE VORSITZENDER DER FREIENVERRETUNG BEIM DEUTSCHLANDRADIO

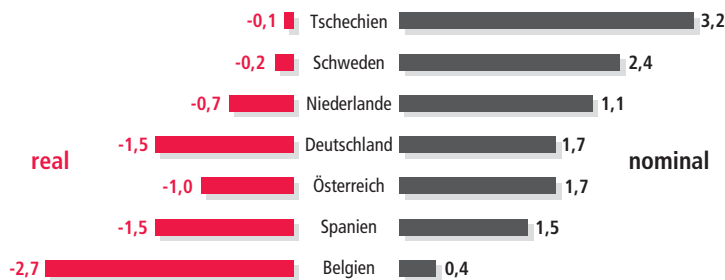


Tief gesunken

Chapeau! Es sind die Journalist*innen des Senders, die jetzt jene Transparenz in der Causa Schlesinger herstellen, die die Geschäftsleitung bislang nur versprochen hat. Und es sind die Mitarbeitenden in Produktion und Verwaltung, die im direkten Kontakt mit dem Publikum mühsam Vertrauen zurückgewinnen müssen. Das ist aufreibend und anstrengend. Dabei sind massive Arbeitsverdichtung und regelrechtes Honorardumping in den Sendern seit Jahren schon Normalität – für feste wie für freie Mitarbeitende. Den neoliberal anmutenden Druck der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs und die nicht immer freundlich gesinnte Medienpolitik bekommen vor allem die Beschäftigten zu spüren. Sie hätten es also verdient, wenigstens Rückendeckung aus den Chefetagen zu verspüren. Stattdessen beim rbb: Vetternwirtschaft, Selbstbedienung und Gemau-schel. Obendrein gibt es auch noch Prämien für Direktor*innen und Intendant*innen, wenn sie „Planziele“ erreichen und Personal abbauen. Tiefer kann ein öffentliches Unternehmen kaum sinken.

Entwicklung der Tarifföhne in ausgewählten EU-Staaten, 2021*

Veränderungen zum Vorjahr in Prozent



* Reale Entwicklung inflationsbereinigt auf Basis des Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI). Daten teilweise noch vorläufig.

QUELLE: EUROFOUND (2022), BERECHNUNGEN DES WSI

Am falschen Ende gespart

RBB – Weitere Vorwürfe und personelle Konsequenzen

(ri) Nicht nur der Ruf des rbb ist durch das Fehlverhalten seiner ehemaligen Intendantin in Mitleidenschaft gezogen. Die ganze Affäre schadet letztlich vor allem den (freien) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Senders.

Auf der einen Seite stehen ein Intendantinnen-Gehalt von 303 000 Euro, fünfstelligen Bonuszahlungen und dubiose Beraterverträge. Es gesellen sich außerdem der Vorwurf der Vetternwirtschaft, fragwürdige Spesenabrechnungen und überbeuerte Luxus-Ausstattungen für Büro und Dienstwagen hinzu. Dem gegenüber steht ein chronisch klammer Sender. Es wird gekürzt und gespart, wo es geht. Vor allem aber

am Programm und bei freien Mitarbeitenden.

Die ehemalige rbb-Intendantin Patricia Schlesinger ist offiziell abberufen worden. Die Berliner Staatsanwaltschaft hat zudem ein Ermittlungsverfahren wegen des Anfangsverdachts der Untreue und der Vorteilsannahme gegen die 61-Jährige eingeleitet.

Auch gegen Schlesingers Ehemann Gerhard Spörl und den umstrittenen rbb-Verwaltungsratsvorsitzenden Wolf-Dieter Wolf wird ermittelt.

Neue Vorwürfe

Bei den Ermittlungen gegen ihn geht es um die Vergabepaxis der Messe

Berlin GmbH. Wolf habe an Spörl während seiner Position als Aufsichtsratschef möglicherweise fragwürdige Aufträge bei der Messe Berlin vergeben.

Boni für Einsparungen beim Personal

Im Zusammenhang mit den Vorwürfen gegen die rbb-Senderspitze gibt es nun außerdem Kritik am Vergütungssystem für die Führungskräfte. Der rbb-Programmdirektor Jan Schulte-Kellinghaus räumte in einem Interview ein, Boni wurden auch für das Erreichen von Budgetvorgaben gezahlt – also für Einsparungen beim Personal. Davon betroffen: vor allem freie Mitarbeiter*innen.

AUCH DAS NOCH

Eigenhändig unterschreiben

(dgb-rs) Auch wenn ein Arbeitsvertrag nur für wenige Tage befristet abgeschlossen wird, muss er die vorgeschriebenen Formalitäten erfüllen. Das wurde jüngst durch eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg bestätigt. Eine Frau erhielt einen Arbeitsvertrag für einen wenige Tage dauernden Einsatz als Messehostess. Doch den hatte nicht der Geschäftsführer des Unternehmens unterschrieben, unter dem Arbeitsvertrag prangte nur eine eingescannte Version seiner Signatur. Die Frau machte daraufhin die Unwirksamkeit der Befristung gerichtlich geltend – und bekam auch in der zweiten Instanz Recht. Mangels Einhaltung der gesetzlichen Schriftform sei die vereinbarte Befristung ungültig, so der DGB-Rechtsschutz GmbH zum Urteil. Die geforderte Eigenhändigkeit der Unterschrift werde durch einen Scan nicht erfüllt. Auch dass die Frau diese Praxis zuvor bei 24 weiteren kurzzeitig befristeten Verträgen mitgetragen habe, war für das LAG kein Argument. Das Vorgehen der beklagten Firma sei „nicht rechtskonform und damit von vornherein nicht schützenswert gewesen“, heißt es in einer Pressemitteilung des DGB-Rechtsschutz. Eine Revision ließ das LAG nicht zu.

Aktenzeichen
23 Sa 1133/21

dgbrechtsschutz.de

Arbeitsschutz: Zeiterfassung

ARBEITSZEITERFASSUNG – *Überstunden ohne Ende – laut dem EuGH sollte es das nicht mehr geben*

(ri) In seiner Entscheidung zu einer Klage der spanischen Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) hat der Europäische Gerichtshof entschieden: Die EU-Staaten müssen Arbeitgeber verpflichten, jede Arbeitsstunde ihrer Beschäftigten genau und verlässlich zu erfassen (Rechtssache C-55/18). Für Millionen Beschäftigte ist das ein ermutigendes Signal: Gut, wenn endlich die realen Arbeitszeiten erfasst werden. Denn ohne ein Zeiterfassungssystem, das die tägliche Arbeitszeit der Beschäftigten misst, können weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden noch Ruhezeiten und die Zahl der Überstunden verlässlich ermittelt werden. Für die Einhaltung des Arbeitszeitschutzes ist das aber unverzichtbar. Wenn die Arbeitszeit nicht erhoben wird, ist es für Beschäftigte sehr schwierig, ihre Rechte durchzusetzen.

Früher kommen, später gehen

In vielen Berufen kommen Beschäftigte früher und gehen später, um bei der viel zu dünnen Personaldecke ihre Arbeit überhaupt bewältigen zu können. Überstunden werden in vielen Betrieben weder bezahlt noch in Freizeit vergütet. Die realen Arbeitszeiten sind heute bereits höher als die tariflich vereinbarten. Die massiven Forderungen der Arbeitgeberseite und der Wirtschaftslobby nach weiterer Arbeitszeitverlängerung, Verkürzung von Ruhezeiten und ungehemmter Flexibilisierung gefährden die Gesundheit erheblich.

AKTUELLES URTEIL

ATTEST REICHT AUS – (bag) Im Sommer 2020 sah die in Berlin geltende SARS-CoV-2-Eindämmungsmaßnahmenverordnung vor, dass man bei der Einreise aus einem Hochrisikogebiet für 14 Tage in häusliche Quarantäne muss. Ausnahmen waren möglich für diejenigen, denen ärztlich per Attest Symptombefreiheit bestätigt wurde und die einen aktuellen negativen PCR-Test vorweisen konnten. Einer Firma reichte das jedoch nicht. Ungeachtet dieser Maßnahme sah de-

FAQ Arbeitszeiterfassung – Alles, was man wissen muss

(ri) Ein dienstliches Telefonat in der Freizeit? Mal kurz am Wochenende ein paar E-Mails beantworten? Überstunden, die nicht ausgeglichen werden? Wann verstoße ich gegen das Arbeitszeitgesetz? Was ist erlaubt und was nicht? Die wichtigsten Fragen & Antworten im Überblick:

1. Wie ist die Arbeitszeiterfassung in Deutschland geregelt?

Um Beschäftigte zu schützen und Arbeitgebern bundesweit grundsätzlich einheitliche Regelungen vorzugeben, wurde 1994 das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) erlassen. Es regelt Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, Ruhepausen und vieles mehr. Im Arbeitsgesetz ist heute schon die Arbeitszeiterfassung geregelt. In § 16 „Aushang und Arbeitszeitsnachweise“ heißt es: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“

2. Was ist das sogenannte Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)?

Der EuGH hat mit einem Urteil vom Mai 2019 Arbeitgeber verpflichtet, die volle Arbeitszeit ihrer Beschäftigten ab der nullten Stunde systematisch zu erfassen. Das Urteil soll für mehr Arbeitsschutz sorgen und ausufernde Arbeitszeiten eindämmen. Der EuGH legt letztverbindlich EU-Recht aus und hat entschieden, dass sich die Pflicht zur Zeiterfassung aus der Europäischen Grundrechtecharta und dem Grundrecht der Arbeitnehmer*innen (Recht auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen inklusive des ausdrücklichen Rechts auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten) als wichtigem sozialpolitischen Grundsatz ergibt.

3. Ab wann gilt das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland?

Bisher hat die Bundesregierung das deutsche Arbeitszeitgesetz noch nicht entsprechend geändert. Die Ampelkoalition hat in ihrem Koalitionsvertrag jedoch festgelegt, sich dem Thema Arbeitszeiterfassung anzunehmen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) wollte die anstehende Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober und die parallele Erhöhung der Minijob-Obergrenze von 450 auf 520 Euro dazu nutzen, auch die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit für diese Jobs deutlich schärfer zu regeln. Dazu hatte er am 1. Februar 2022 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der für elf Branchen eine Pflicht zur digitalen Erfassung aller Arbeitszeiten anordnete. Kurz bevor der Gesetzentwurf für ein Gesetz mit dem Namen „Zweites Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ im Bundeskabinett beschlossen werden sollte, hatte Heil sämtliche Passagen zur Arbeitszeiterfassung aus dem Entwurf genommen. Die strengere Arbeitszeiterfassung ist damit erst einmal erneut vom Tisch.

4. Wie sicher sind die persönlichen Daten bei der digitalen Zeiterfassung?

Entscheidend für die Vereinbarkeit von Datenschutz und Arbeitszeiterfassung ist die Einhaltung der Grundsätze aus Artikel 5 DSGVO. Diese besagen unter anderem, dass die Daten nur für eindeutige und legitime Zwecke erhoben und nicht für andere Zwecke verarbeitet werden dürfen. Außerdem dürfen nur so viele Daten erhoben und verarbeitet werden, wie für den Zweck nötig. Alle personenbezogenen Daten müssen nach Zweckentfall und Ablauf der gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen gelöscht werden.

ren Hygienekonzept ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände für Beschäftigte vor, die aus einem ausgewiesenen Risikogebiet zurückkehrten. In dieser Zeit sollten sie keinen Lohn erhalten. Dagegen setzte sich ein Beschäftigter zur Wehr, der aus familiären Gründen für drei Tage in die Türkei reisen musste. Trotz der Nachweise, die das Land Berlin für ausreichend erachtete, verweigerte ihm die Firma den Zutritt zu seinem Arbeitsplatz und auch die Ge-

haltszahlung. Das Landesarbeitsgericht sah das jedoch anders und verurteilte den Arbeitgeber wegen Annahmeverzugs zur Nachzahlung der dem Reisenden zustehenden Vergütung von 1512,47 Euro brutto. Warum ihr die Annahme der Arbeitsleistung des Klägers aufgrund konkreter betrieblicher Umstände nicht zumutbar sei, habe die Firma nicht dargelegt. Daher hatte deren Revision vor dem BAG keinen Erfolg.

Aktenzeichen 5 AZR 154/22

Arbeiten bei ver.di

TRAINEEPROGRAMM – Ausbildung für Gewerkschaftssekretär*innen geht in nächste Runde

Arbeiten, damit andere bessere Arbeits- und Lebensbedingungen haben. Das ist die grobe Jobbeschreibung von Gewerkschaftssekretär*innen. Bei ver.di arbeiten sie mit und für knapp zwei Millionen Mitglieder aus nahezu allen Dienstleistungsberufen. Sie unterstützen die Beschäftigten dabei, ihre Interessen zu vertreten – in politischen Auseinandersetzungen, in Tarifverhandlungen und direkt in den Dienststellen und Betrieben. Ein anspruchsvoller Job, für den es eine Menge Spezialwissen und Allroundkenntnisse braucht.

Um bestmöglich auf diesen Beruf vorzubereiten, hat ver.di vor drei Jahren ein Traineeprogramm gestartet und eine Grundlagenausbildung für Gewerkschaftssekretär*innen geschaffen. Seit 2019 gehen jedes Jahr zwei Ausbildungszüge mit je 15 Trainees an den Start, 18 Monate werden sie intensiv in Theorie und Praxis geschult. „Sehr anstrengend, aber auch sehr erfüllend“ sei das, sagt Talea Scholz über das Programm. Die 28-jährige Theater- und Filmwissenschaftlerin ist seit April Trainee und für den Bereich Jugend eingesetzt. Das ist neben „Betriebs- und Tarifarbeit“ und „Beratung und

Recht“ einer von den drei Kernbereichen des Programms. Die 31-jährige Sozialpädagogin Johanna Schmidt hat sich für „Betriebs- und Tarifarbeit“ entschieden. „Man wird in ein- einhalb Jahren so richtig gut vorbereitet auf diese Aufgabe.“

Aus Liebe zur Gewerkschaft

Der Run auf die Trainee Stellen ist groß. Etwa 250 Bewerbungen treffen auf 15 Stellen ein. Da ist ein gewerkschaftspolitischer Hintergrund von Vorteil. Johanna hatte bereits Erfahrung mit Bildungsarbeit, sie stellte Gewerkschaften in Berufsschulen vor. Aber viele kommen – wie Talea – direkt aus der Praxis. Wie die gewerkschaftliche Arbeit wirklich aussieht, war ihr bisher nicht ganz klar. Aus ihrer Zeit als Betriebsrätin bei den Berliner Yorck Kinos wusste sie aber, dass diese Arbeit Leuten mehr Geld bringt und „wie sinnvoll sich diese Arbeit anfühlen kann“. Genau das wollte sie für ihr Berufsleben. Und das gibt's bei ver.di. Weil nur in Nürnberg noch eine Trainee Stelle offen war, ist Talea „aus Liebe zur Gewerkschaft“ sogar nach Bayern gezogen.

In zwei- bis dreiwöchigen Unterrichtsblöcken erhalten Johanna und Talea im ersten Ausbildungsjahr zusammen mit den anderen Trainees theoretische Grundlagen in den ver.di-Bildungszentren. Im Wechsel dazu werden sie jeweils mehrere Wochen in verschiedenen Bezirken in der Praxis eingesetzt. Im letzten halben Jahr spezialisieren sie sich dann, und nach erfolgreichem Abschluss ist die Übernahme garantiert.

„Ich war schon mit in Betrieben, in Betriebsratsitzungen, auf Mitgliederversammlungen, bei Orga-Wahlen und sogar auf einem Streik. Das war total spannend“, erzählt Johanna. Auch Talea ist Fan der praktischen Arbeit vor Ort, im Betrieb, mit den Beschäftigten. „Da sind Leute, die sich einsetzen möchten, die wissen nur noch nicht wie oder brauchen noch ein bisschen Motivation und dann kann man helfen. Das ist das Sinnhafte, was ich gesucht habe.“

Fanny Schmolke

Mehr erfahren unter **karriere.verdi.de/traineeprogramm**
Nächster Bewerbungszeitraum: 26.8. bis 20.9.2022, Beginn des Traineeprogramms: 1.4.2023

INTERVIEW

TALEA SCHOLZ, 28 JAHRE, TRAINEE IN NÜRNBERG

Anstrengend und erfüllend

Talea, du bist seit April Trainee bei ver.di. Wie kam es dazu?

Ich war Betriebsratsvorsitzende bei den Yorck Kinos in Berlin. Zu der Zeit haben wir eine Tarifbewegung gestartet und dafür Kontakt mit ver.di aufgenommen, die uns super unterstützt haben. Das Ganze hat mir wahnsinnig viel Spaß gemacht und es hat sich so sinnvoll angefühlt. Unser Gewerkschaftssekretär erzählte mir dann von dem Traineeprogramm.

Hast du dich direkt beworben?

Nein, ich dachte, ver.di wäre mir zu viel Institution. Ich habe erst mal mein Studium beendet und in dem Bereich gearbeitet. Mir fehlte aber die Sinnhaftigkeit, die ich in der Betriebsratsarbeit und während unserer Tarifbewegung hatte. Also hab ich mir das Traineeprogramm von ver.di doch mal angeguckt und war begeistert.

Wie findest du das Programm bisher?

Sehr anstrengend, aber auch sehr erfüllend. Das Programm ist eine echt gute Vorbereitung auf diesen komplexen Job. Am meisten mag ich, in den Betrieben zu sein. Dieses Gefühl, hier bewegt sich was, hier sind Menschen, die setzen sich ein, die kann man unterstützen – das ist total schön.

24-Stunden-Schichten?

MITGLIEDERBEFRAGUNG – Tägliche Höchst Arbeitszeit im kommunalen Rettungsdienst

Im Rahmen der ver.di- Rettungsdienstkampagne für eine Höchst arbeitszeit von 44 Wochenstunden im kommunalen Rettungsdienst ist am 8. August die Mitgliederbefragung zu „24-Stunden-Schichten im kommunalen Rettungsdienst“ gestartet.

ver.di hat bereits in der Tarifrunde 2020 die Reduzierung der Wochenhöchst arbeitszeit im Rettungsdienst ins Spiel gebracht. Die Arbeitgeber signalisierten grundsätzliche Ge-

sprächsbereitschaft, wollen aber dann auch im Tarifvertrag 24-Stunden-Schichten ermöglichen. Wir wissen, dass es unter unseren Mitgliedern unterschiedliche Positionen dazu gibt. Die ver.di-Bundesfachkommission Rettungsdienst spricht sich mehrheitlich klar gegen 24-Stunden-Schichten aus. Das wichtigste Argument ist die hohe gesundheitliche Belastung durch solch überlange Schichten. Andere Mitglieder meinen, wenn die Bedin-

gungen stimmen, sollten 24-Stunden-Schichten möglich sein. Für ver.di ist klar, dass 24-Stunden-Schichten, wenn überhaupt, dann nur mit Auflagen tarifiert werden können. Dazu gehört, den Anteil der tatsächlichen Arbeitsleistung auf ein vernünftiges und zumutbares Maß zu begrenzen, individuelle Gefährdungsbeurteilungen und natürlich die Freiwilligkeit.

Mehr erfahren unter **rettungsdienst.verdi.de**

IMPRESSUM

ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI, FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

CHEFREDAKTION:

PETRA WELZEL

REDAKTION: HEIKE LANGENBERG

(VERANTWORTLICH), RITA SCHUHMACHER, 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 12 ERSCHEINT

AM 10. SEPTEMBER 2022

verdi.de



KLAUS LANG/STEFAN
SCHAUMBURG: **HANDBUCH TARIFVERTRAG. GESCHICHTE, PRAXIS, PERSPEKTIVEN**, BUNDEVERLAG FRANKFURT/MAIN, 610 S., 48 €, ISBN 978-3766371577

Tarifpolitik verständlich erklärt

BUCHTIPP – Das Handbuch erscheint zum anstehenden Doppeljubiläum

Im kommenden Jahr werden gleich zwei wichtige gewerkschaftliche Jubiläen gefeiert. Zum einen wurde am 1. Mai 1848, also vor 175 Jahren, der erste Tarifvertrag in Deutschland für Drucker abgeschlossen, der „Breslauer Tarif“. Hier wurden erstmals deutliche Lohnerhöhungen, der Zehn-Stunden-Tag und ein gemeinsames Schiedsgericht tarifiert. Zum anderen wurde am 1. Mai 1873, also vor 150 Jahren, von den Buchdruckern die Pionierrolle der Drucker fortgesetzt, indem der erste Reichstarifvertrag für Buchdrucker abgeschlossen wurde.

Nachzulesen ist dies in dem von Klaus Lang und Stefan

Schaumburg rechtzeitig zum Doppeljubiläum herausgebrachten „Handbuch Tarifvertrag“. Auf 610 Seiten haben die beiden Gewerkschafter, ehemaliger und derzeitiger Leiter der Abteilung Tarifpolitik beim IG Metall Vorstand in Frankfurt, in „akribischer Arbeit“ (so der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann im Vorwort) wirklich alles zusammengetragen, was zum Thema Tarifpolitik zu sagen ist.

Das Buch beginnt mit einer knapp 100-seitigen genauen und kenntnisreichen Beschreibung des langen, beschwerlichen Weges zu den ersten Tarifverträgen. Die aus gewerkschaftlicher und tarifpolitischer Sicht wichtigsten Ereignisse und Entwicklungen werden im Rahmen von 13 zeitlichen Epochen herausgearbeitet, wobei die Nachkriegsentwicklung jeweils aus ost-, west- und dann aus gesamtdeutscher Perspektive geschildert wird.

Wertvoller Begleiter

Bis hierhin kommen vor allem die geschichtlich interessierten Leser*innen zum Zuge, im weiteren richtet sich das Buch vor allem an die Praktiker*innen. Nach einer Würdigung der Tarifautonomie als Grundpfeiler der Wirtschafts- und Sozialordnung in Deutschland und einer Einord-

nung von Tarifverträgen in unser Rechtssystem werden alle „handwerklichen“ Aspekte der Tarifpolitik detailliert beleuchtet – von der Frage, wer überhaupt Tarifverträge abschließen darf, über Geltungsbereiche, Arten, Inhalte und Zustandekommen bis hin zu Fragen der Durchsetzung mittels Streik.

Umfassende Beispiele aus Tarifverträgen, vor allem aus der

Metall- und Elektroindustrie, unterstreichen den Praxisbezug. Erörterungen über Perspektiven der Tarifpolitik, auch vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der notwendigen sozial-ökologischen Transformation machen das Buch zu einem wertvollen Begleiter, eigentlich sogar zu einem „Muss“ für jeden Tarifpolitiker.

Norbert Reuter

TERMINE

Labor.A ist die Plattform der Hans-Böckler-Stiftung zur Arbeit der Zukunft. Bei einer hybriden Veranstaltung am 21. September von 9 bis 18:15 Uhr geht es in Berlin um den Umbau der Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensweise hin zu einem nachhaltigen Handeln. Angestoßen wird dies durch Klimawandel, Digitalisierung, Globalisierung und demografischen Wandel. Der Präsenzteil findet in Berlin statt, gestreamt wird sie auf **labora.digital/2022**

Der Tarifabschluss für den **Sozial- und Erziehungsdienst**, den ver.di im Frühjahr durchsetzen konnte, ist komplex. Bei einer Online-Veranstaltung am 7. Oktober von 10 bis 15.30 Uhr werden Interessenvertreter*innen aus die-

sem Bereich die neuen Tarifregelungen vorgestellt, damit sie vor Ort dafür sorgen können, dass die erreichten Verbesserungen konkret umgesetzt werden können. Mehr Infos: **verdi-bub.de/seminar/termin/AS63-2210071**

Bei der Fachtagung **Neue Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung** beleuchten das ver.di-Forum Nord und die ver.di-Bundesfachkommission Weiterbildung vom 11. bis 13. Oktober in Berlin die gesellschaftlichen Transformationsprozesse in Wirtschaft, Dienstleistungen und im öffentlichen Dienst. Dabei geht es unter anderem um die Auswirkungen von Digitalisierung und ökologischem Wandel. Mehr Infos: **verdi-forum.de/s/nord-909-22**

Roulette

„Ich habe mich entschieden, Russisches Roulette zu spielen.“

Die russische Journalistin Marina Owsjannikowa im Interview mit dem Standard. Seit Anfang Juli ist sie wieder in ihrer Heimat, im August wurde sie erneut verhaftet