

Mehr soziale Sicherheit

HAUSHALT 2025 – Bündnis fordert Erhalt des Sozialstaats und Schutz der Demokratie

Aus Anlass der aktuellen Haushaltsverhandlungen der Bundesregierung, bei denen vor allem gespart werden soll, fordert ein breites Bündnis aus Wohlfahrtsverbänden, ver.di und Campact, die Demokratie zu schützen und den Sozialstaat zu erhalten. „Wer den Sozialstaat schwächt, verschärft die gesellschaftliche Spaltung und gefährdet den Zusammenhalt“, heißt es in dem gemeinsamen Papier. In Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche, Krisen und großer Unsicherheit bräuchte es deshalb mehr und nicht weniger soziale Sicherheit und soziale Infrastruktur, Gemeinsinn und Perspektiven.

Gute Arbeit, soziale Sicherheit und eine gute Daseinsvorsorge, die Teilhabe für alle Menschen garantierten, wirkten zudem nachhaltig gegen Rechtsextremismus und die soziale Spaltung der Gesellschaft.

Das Bündnis fordert von der Bundesregierung im Detail

- Die Stabilisierung der Pflegeversicherung, damit Menschen in Würde altern können.
- Die Sicherung einer qualitativ guten, wohnortnahen gesundheitlichen Versorgungsstruktur, inklusive der Krankenhausversorgung.
- Die auskömmliche Refinanzierung der gemeinnützigen sozialen Infrastruktur, insbesondere der Leistungen der Freien Wohlfahrtspflege und Unterstützung für nachhaltige Investitionen in diese tragende Säule sozialer Sicherheit und Versorgung.



HAUSHALTSSCHÄDEN

- Ein Investitionsprogramm für den Ausbau von Kitaplätzen und bundesweite Qualitätsstandards in den Kitas. Zudem müssen rund 3 Millionen Kinder und Jugendliche endlich durch eine Kindergrundsicherung aus der Armutsfalle befreit und ihr Recht auf Bildung und Teilhabe gesichert werden.
- Stärkerer Ausbau des sozialen Wohnungsbaus in Höhe von jährlich mindestens 100 000 Wohnungen.
- Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Erhalt, Sanierung und barrierefreien Ausbau der ÖPNV-Infrastruktur (öffentlicher Personennahverkehr) sowie für die finanzielle Ausgestaltung des Ausbau-Modernisierungspakts für den ÖPNV.
- Es muss sichergestellt werden, dass die Kommunen ihrer zentralen Aufgabe in der Daseinsvorsorge nachkommen können.
- Die Einführung eines sozial gestaffelten Klimageldes und einer sozial gestaffelten Förderung von Klimaschutzmaßnahmen.
- Einen Verzicht auf Kürzungen bei der Eingliederungshilfe im SGB II (Sozialgesetzbuch).
- Eine verlässliche, nachhaltige Finanzierungszusage für die Strukturen der Migrationsberatung, Asylverfahrensberatung und der psychosozialen Zentren für Geflüchtete.
- Planungssicherheit für die Freiwilligendienste.

Die Aktion kann hier unterstützt werden: kurzlinks.de/lwio

GEGEN RECHTS

„Im Kampf für eine offene, demokratische und vielfältige Gesellschaft kommt uns als Gewerkschaft eine wichtige Rolle zu: Jede Gliederung der ver.di kann und muss AfD-Mitgliedern und Sympathisanten gegenüber klar zum Ausdruck bringen, dass wir für andere Werte stehen. Unsere Aufgabe ist es, aktiv auf Beschäftigte zuzugehen, die sich rechte Parolen zu eigen machen, um sie aufzuklären. Aber auch Mitglieder, die sich nachweislich in Wort, Schrift oder Tat rechtsextrem, rassistisch, menschenverachtend, demokratiefeindlich oder gewerkschaftsfeindlich äußern, für entsprechende Organisationen werben oder darin Mandate bekleiden, im Rahmen der satzungsrechtlichen Möglichkeiten von gewerkschaftlichen Funktionen, der Wählbarkeit in gewerkschaftliche Funktionen oder von der Mitgliedschaft auszuschließen.“

aus: Resolution des ver.di-Gewerkschaftsrats

Indirekt

„Die Erwartung vieler ist: Die AfD versucht, auf direktem Wege die Demokratie abzuschaffen. Aber das wird so schnell nicht geschehen. Die AfD wird zu nächst Dinge machen, die anschlussfähig sind.“

Transparenzaktivist Arne Semsrott im Interview mit der „Zeit“

BAFÖG

Die Richtung stimmt

Neue Regelsätze, höhere Freibeträge

SEITE 2

KRANKENHAUSREFORM

Die Beschäftigten mitnehmen

Der Mensch im Mittelpunkt

SEITE 3

BANKEN

Warnstreiks mit Ansage

Private und öffentliche Banken mauern

SEITE 4

URTEIL

Rechtssichere Vergütung

Betriebsratsvergütungen neu geregelt

SEITE 6

STUDIE

Das Streikjahr 2023

Mehr Streiks im letzten Jahr

SEITE 7

SELBSTSTÄNDIGE

Mehr Geld für Kreative

Ab Juli gelten neue Mindesthonorare

SEITE 7

VERANSTALTUNG

Die Richtung stimmt

Einladung zur Tagung

BAföG – Neue Regelsätze, höhere Freibeträge und das Flexisemester

Die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) veranstaltet gemeinsam mit ver.di am 5./6. November 2024 die Tagung „Dienstleistungen und Dienstleistungsarbeit in der Transformation“. Im Zentrum der Tagung, die in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin stattfindet, steht die Frage nach der Bedeutung von Dienstleistungen und Dienstleistungsarbeit in der Transformation, wobei diese entlang der Dimensionen Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel begriffen wird. Diskutiert werden soll, wie diese Transformation insbesondere unter der Zielperspektive hoher Lebensqualität, guter Arbeit und gesellschaftlichen Zusammenhalts gestaltet werden kann. Themen werden dabei u.a. sein: Nachhaltigkeit von und durch Dienstleistungen, Digitalisierung von Dienstleistungen, Kriterien und Gestaltungsansätze nachhaltiger Dienstleistungsarbeit im demografischen Wandel, Strategien zur Aufwertung von sozialer und personenbezogener Dienstleistungsarbeit sowie Künstliche Intelligenz und Dienstleistungsarbeit.

Auf der Tagung werden diese Themen mit Vertreter*innen aus Gewerkschaft, Politik, Wissenschaft und Unternehmen diskutiert. In fünf Workshops werden Einzelfragen vertieft und konkrete Beispiele genannt.

Anmeldung unter [boeckler.de](https://www.boeckler.de)

Mit Beginn des kommenden Semesters sollen die Sätze nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) steigen – wenn der Bundesrat zustimmt. Dann beträgt der Regelhöchstsatz 474,60 Euro, rund 22 Euro mehr als bislang. Der Kreis der Anspruchsberechtigten wird durch höhere Freibeträge ausgeweitet. Auch das Wohngeld wird um 20 Euro auf 380 Euro angehoben. Das bedeutet, dass auch die erhöhten BAföG-Sätze unter denen des Bürgergelds liegen. ver.di aber fordert gemeinsam mit einem breiten Bündnis aus Studierendenorganisationen, Gewerkschaften und Verbänden, dass die Sätze mindestens auf Bürgergeldniveau angehoben werden, damit die Studierenden ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Die Wohnkostenpauschale müsse mindestens 410 Euro betragen. „Die Explosion bei Preisen und Mieten ruft förmlich nach einem grundlegend reformierten BAföG, wie es SPD, Grüne und FDP in ihrem Koali-

tionsvertrag versprochen haben“, so ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler. Das BAföG müsse wieder einlösen, was sein Grundgedanke bei der Einführung vor 50 Jahren war: dass auch Kinder studieren oder eine Ausbildung absolvieren können, deren Eltern wenig Geld haben.

BAföG dauerhaft anpassen

Bühler begrüßte die von der Bundesregierung mit der Reform geplante Einführung eines „Flexibilitätssemesters“ und einer finanziellen Starthilfe. Wer vor der Aufnahme eines Studiums bestimmte Sozialleistungen bezieht und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, soll einen Anspruch auf eine einmalige Studienstarthilfe in Höhe von 1.000 Euro haben. Sie soll als Zuschuss gewährt und nicht zurückgezahlt werden müssen. Entscheidend sei dennoch, die Sätze dauerhaft an die gestiegenen Lebenshaltungskosten anzupassen und den Kreis

der Anspruchsberechtigten auszuweiten.

56 Prozent mit Höchstsatz

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts haben im Jahr 2022 rund 630.000 Personen Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz bezogen. 78 Prozent von ihnen haben studiert, die verbleibenden 22 Prozent wurden während des Schulbesuchs unterstützt. Den Höchstsatz haben rund 56 Prozent der Geförderten erhalten. Nach einer Untersuchung des Centrums für Hochschulforschung aus dem Jahr 2023 nutzte nur jede*r sechste Studierende finanzielle Förderung durch BAföG oder Stipendien. Die anderen haben entweder keinen Anspruch auf diese Unterstützung oder wollen sie nicht nutzen. Studierende bekommen die Hälfte des BAföGs als Zuschuss, die andere Hälfte muss als zinsloser Kredit in Raten zurückgezahlt werden.

DIE PRESSE-SHOW

Erst ist monatelang die 4-Tage-Woche im Gespräch, nun ist es die 6-Tage-Woche, nachdem Griechenland sie wieder einzuführen gedenkt. Auf *Spiegel online* schreibt der Kolumnist Christian Stöcker am 30. Juni 2024, einem arbeitsfreien Sonntag, über die „Die unerträgliche Faulheit der anderen“. Er stellt fest: „Je länger manche Politiker von Steuergeldern leben, desto aggressiver fordern sie andere zu mehr Fleiß auf, zum Beispiel Christian Lindner, Markus Söder und Jens Spahn.“ Er verurteilt die drei von der FDP, CSU und CDU nicht in Bausch und Bogen. Vielmehr schreibt er: „Daran ist nichts Verwerfliches, irgendjemand muss den durchaus nicht ausschließlich attraktiven Job ‚Abgeordneter‘ ja machen.“ Stöcker folgert dennoch: „Dass aber Menschen, die zum Bruttoinlandsprodukt in ihrem ganzen Leben praktisch nichts beigetragen haben, als Steuergelder zu beziehen und auszugeben, ihren eigenen Arbeitgeber – den Steuerzahlern – ständig

erklären, dass sie gefälligst mehr arbeiten sollen, dem Gemeinwohl zuliebe, mutet doch etwas seltsam an.“

Die Welt trägt am 28. Juni, zwei Tage vorher, einige Stimmen zusammen zur 6-Tage-Woche. Die Meinungen gehen weit auseinander. Zitiert sei hier nur Norbert Reuter, Leiter der tarifpolitischen Grundsatzausschüsse bei ver.di: „Offensichtlich besteht kein direkter Zusammenhang zwischen ökonomischer Leistungsfähigkeit und Zahl der geleisteten Arbeitsstunden“, sagt er und sieht „überhaupt keine Veranlassung zu einer Diskussion über eine Sechs-Tage-Woche“. *Zeit online*, liefert am 25. Juni ein Pro und Contra zur verlängerten Arbeitswoche. Das Pro lautet: „Jeder sollte mehr arbeiten dürfen – wenn er das will“, das Contra: „Mehr Arbeit rettet die Wirtschaft nicht“.

Kommen wir auf Stöcker zurück. „Wir müssen wieder mehr arbeiten“, zitiert er Markus Söder. Und fährt fort: „Mit ‚wir‘ meint er in Wirklich-

keit: ‚ihr‘.“ Zuletzt 2023 habe die bayerische SPD angemahnt, „Söder bekomme Tausende Euro ‚fürs Blau-machen‘, weil er bei nur 5 von 30 Landtagssitzungen anwesend gewesen war.“ Das klingt irgendwie nach einer 1-Tag-Woche des bayerischen Ministerpräsidenten. Den knüpft sich auch *Telepolis* am 27. Juni vor. Im vergangenen Jahr habe mehr als ein Drittel aller in Deutschland Beschäftigten an körperlicher und geistiger Erschöpfung gelitten. Nur 51 Prozent der Befragten fühlten sich gesund. Der bittere Schluss: „Wer zu den restlichen 49 Prozent gehört, muss Söders Vorstoß schon fast als Körperverletzung empfinden. Aber das Rentenproblem kann natürlich auch gelöst werden, indem einfach mehr Menschen das Rentenalter gar nicht erreichen. Nur bitte nicht zu früh umkippen, denn das verschärft dann wieder den Fachkräftemangel! Auf das Timing kommt es an. Die Frage ist nur: Wer will so leben?“ Dem ist nichts hinzuzufügen. *Petra Welzel*

Die Beschäftigten mitnehmen

KRANKENHAUSREFORM – Protest bei der Gesundheitsministerkonferenz

Es war die Frage, die viele Beschäftigte beim Protest vor der Gesundheitsministerkonferenz umtrieb: Wann und wie kommt die Krankenhausreform? Sylvia Bühler, ver.di-Bundesvorstandsmitglied, nutzte die Gelegenheit und stellte sie den Gesundheitsminister*innen des Bundes und der Länder in Lübeck-Travemünde direkt auf der ver.di-Kundgebungsbühne. Zuvor richtete sie noch eine dringende Bitte an die politisch Verantwortlichen: „Nehmen Sie die Beschäftigten bei der Krankenhausreform mit. Es macht nun mal einen Unterschied, ob man in einem Krankenhaus mit Tarifvertrag und Mitbestimmung arbeitet oder nicht. Deswegen ist es nicht egal, wo die Kolleg*innen arbeiten.“ Die Minister*innen versprachen, das zu berücksichtigen.

Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) zeigte sich zuversichtlich, dass bald eine Einigung in Sachen Krankenhausreform gelingt. Er rechne damit, dass sie zum 1. Januar 2025 in Kraft tritt „und ihre volle Wirkung entfacht“. Die Verhandlungen zwischen Bund und Ländern seien sehr viel besser als nach außen oft dargestellt. Mit der geplanten Einführung von Vorhaltebudgets für 60 Prozent der Leistun-

gen kämen die Kliniken „raus aus dem Hamsterrad“, versprach der Minister. „Das ist der wichtigste Schritt in Richtung einer Entökonomisierung des gesamten Gesundheitssystems. Wir beginnen damit in den Krankenhäusern, wir werden damit aber nicht dort enden.“

Mensch im Mittelpunkt

Bühler betonte, dass es zudem ein Sofortprogramm für Kliniken brauche, die vor der Pleite stehen. „Es kann nicht sein, dass jetzt welche schließen, wenn nicht klar ist, welche Aufgaben sie in Zukunft haben sollen.“ Auch er sehe die große Not der Kliniken, so Lauterbach. Deshalb würden Tarifsteigerungen, die die Krankenhäuser gerade nicht bezahlt bekämen, für 2024 rückwirkend ausgeglichen. Ab 2025, mit Inkrafttreten der Krankenhausreform, würden die Landesbasisfallwerte für alle Kliniken auf den vollen Orientierungswert steigen und so die Tarifsteigerungen und die Inflation ausgleichen. „Eine Forderung, die ver.di, die die Gewerkschaften, viele Jahre zu Recht gestellt haben – jetzt wird sie eingelöst.“

In Travemünde machten nicht nur Beschäftigte der Krankenhäu-

ser, sondern aus allen Teilen des Gesundheitswesens klar, dass die Menschen im Mittelpunkt stehen müssen, nicht betriebswirtschaftliche Erwägungen oder gar die Maximierung von Gewinnen. Aus allen Richtungen hatten sie sich auf den Weg an die Ostsee gemacht. Und die Kolleg*innen hatten jede Menge Forderungen mitgebracht. Die Pflegefachkraft Tatjana Sambale forderte für die Altenpflege: „Wir brauchen eine tagesaktuelle, verpflichtende Personalbemessung.“ Fachkräfte dürften nicht mehr im Wohnbereich oder der ganzen Pflegeeinrichtung allein für die Versorgung verantwortlich sein. Die Alleinarbeit bringe Kolleg*innen immer wieder zur Verzweiflung.

Der Vorsitzende der ver.di-Bundesfachkommission Rettungsdienst, Norbert Wunder, machte klar, dass es nicht nur einen Personalnotstand bei den Rettungs- und Notfallsanitäter*innen gebe, sondern auch zu wenige niedergelassene Ärzt*innen – was zu mehr Notrufen führe. Und: Der Rettungsdienst sei Ländersache, die er den versammelten Landesgesundheitsminister*innen in Erinnerung.



GRIT GENSTER LEITET DEN BEREICH GESUNDHEITSPOLITIK BEIM VER.DI-BUNDESVORSTAND

KOMMENTAR

Die Zeit drängt

In kaum einem anderen Land werden so viele Kranke stationär versorgt wie in Deutschland. Dabei wird pro Fall im OECD-Vergleich nirgendwo weniger Geld ausgegeben als hier. Eine grundlegende Neuausrichtung ist also überfällig. Dabei muss die bestmögliche Versorgung im Fokus stehen. Die steht und fällt damit, wie viel qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Deshalb sind Leistungsgruppen, für die Krankenhäuser zukünftig Mindestpersonalvorgaben einhalten müssen, ein guter Reformansatz. Doch der Gesetzentwurf greift hier viel zu kurz. Im Gesundheitswesen muss der Mensch im Mittelpunkt stehen, nicht die Ökonomie. Dafür ist die Abschaffung des überkommenen Fallpauschalensystems notwendig. Die Einführung einer Vorhaltevergütung ist dann der richtige Weg, wenn Krankenhäuser Fallzahlen senken und zugleich mehr Personal beschäftigen können. Die vorliegenden Pläne kommen dagegen einem Etikettenschwindel gleich, denn die Finanzierung basiert weiter auf Fallmengen. Allein in den letzten zwei Jahren haben mehr als 50 Krankenhausstandorte Insolvenz angemeldet. Wird dieser sensible Bereich der Daseinsvorsorge ungesteuert abgebaut, wäre das eine Katastrophe.

Es geht los

PPR 2.0 – Ab dem 1. Juli 2024 gilt sie bundesweit in allen Kliniken

In allen Kliniken Deutschlands gilt seit dem 1. Juli eine gesetzliche Personalbemessung. Der Bundesrat hat am 26. April 2024 der Verordnung über die sogenannte PPR 2.0 zugestimmt. Sylvia Bühler, im ver.di-Bundesvorstand zuständig für die Gesundheitsbranche, betonte: „Seit mehr als zehn Jahren kämpfen die Kolleg*innen mit ihrer Gewerkschaft ver.di für verbindliche Personalvorgaben, durch die eine gute Pflege möglich ist und Beschäftigte entlastet werden. Mit der Zustimmung des Bundesrats zur Verordnung über die PPR 2.0 ist eine wichtige Hürde genommen, nachdem Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach sein Versprechen gehalten und die Personalbemessung auf den Weg gebracht hat.“

Ein Wermutstropfen sei, dass durch die Verzögerungen in der politischen Abstimmung die konkrete Umsetzung der PPR 2.0 voraussichtlich erst 2027 beginnen kann. ver.di werde deshalb nicht nachlassen, damit die nächsten Schritte schnell und konsequent angegangen werden. „Wir geben erst Ruhe, wenn die Entlastung in den Krankenhäusern ankommen ist“, so die Gewerkschafterin.

Mangel schon in den 80ern

PPR steht für „Pflegepersonalregelung“ in Krankenhäusern. Auf jeder bettenführenden Station einer Klinik wird für eine Schicht eine bestimmte Anzahl an Pflegepersonen eingesetzt. Bereits in den

1980er Jahren wurde in Deutschland von einem Pflegenotstand gesprochen. In den 1990er Jahren wurden schließlich die ersten Ansätze der PPR entwickelt. Als die PPR 1993 in Kraft trat, wurde mit einem Personalmehrbedarf von mehr als 20 Prozent gerechnet. Am Ende gab es einen Zuwachs von 21 000 Vollzeitkräften auf chirurgischen und internistischen Normalstationen. Aber: 1997 wurde die PPR gesetzlich schon wieder abgeschafft, da der notwendige Personalaufwuchs nicht durch die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) finanziert werden sollte. Als Grundlage für die interne Berechnung von Personalschlüsseln dient sie aber weiter in vielen Krankenhäusern.

JETZT BESTELLEN

Warnstreiks mit Ansage

Gute Arbeit mit KI

BANKEN – Tarifrunden bei Privaten und Öffentliche Banken 2024



Rund 20 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor arbeiten mit KI.

Die Corona-Pandemie hat einen regelrechten Digitalisierungsschub ausgelöst.

Doch wie sieht es mit der Gestaltung der digitalen Arbeit aus, und welche Besonderheiten sind bei der KI-Einführung und Anwendung zu beachten? Der Reader Gute Arbeit 2025 gibt wichtige Impulse für eine humane Technik- und Arbeitsgestaltung, informiert über wegweisende tarifliche und betriebliche Regelungen und Mitbestimmungsfragen.

MEHR ERFAHREN UND HIER BESTELLEN (BESTELLE-ENDE: 31. OKTOBER 2024): INNOVATION-GUTE-ARBEIT.VERDI.DE

DER READER ERSCHEINT IM DEZEMBER 2024 UND WIRD UNVERZÜGLICH AUSGELIEFERT.

(ml) Aktuell verhandelt ver.di in separaten Tarifrunden bei Privaten und Öffentlichen Banken. Ohne Streiks wird es aber nichts mit ordentlichen Gehaltserhöhungen. Bei beiden. 12,5 Prozent, mindestens 500 Euro pro Monat bei einer Laufzeit von 12 Monaten fordert ver.di an Gehaltserhöhungen für die Beschäftigten.

Die Verhandlungen für die rund 140 000 Beschäftigten im Privaten Bankgewerbe hatten enttäuschend am 6. Juni begonnen, und so ging es auch in der zweiten Runde am 17. Juni weiter. Dank unermüdlicher Streiks und Aktionen gab es zwar ein erstes Angebot der Arbeitgeberseite, doch das ist völlig

unzureichend. Ohne weitere Aktivitäten wird kein zufriedenstellender Abschluss erreicht werden können. Deshalb will ver.di die Streikaktivitäten nun ausweiten: Die Beschäftigten erwarten, dass in der dritten Verhandlungsrunde, die am 3. Juli in Frankfurt (nach Druck der ver.di news) stattfindet, ein abschlussfähiges Angebot vorgelegt wird. ver.di setzt weiter auf die starke Unterstützung der Beschäftigten.

Der Auftakt der Tarifrunde für die 60 000 Beschäftigten bei den Öffentlichen Banken endete in Düsseldorf am 21. Juni ebenfalls enttäuschend. Zwar boten die Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung von

9,5 Prozent an, verknüpften dies jedoch mit einer extrem langen Laufzeit von über dreieinhalb Jahren bis Ende 2027. „Die geforderte sehr lange Laufzeit von 43 Monaten ist in der deutschen Tarifhistorie beispiellos und wird von uns als deutliche Kampfansage verstanden“, so ver.di-Verhandlungsführer Jan Duscheck. „Damit würde ein weiterer Reallohnverlust für die Beschäftigten in diesem Jahrzehnt festgeschrieben. Das ist mit uns nicht zu machen.“ Von einem ernstgemeinten Einstieg in Verhandlungen sei man damit meilenweit entfernt. Die weiteren Verhandlungstermine sind am 12. September und 10. Oktober.

T A R I F L I C H E S

DRUCKINDUSTRIE – (pm) ver.di und der Bundesverband Druck und Medien haben sich auf ein Ergebnis für die Beschäftigten der Druckindustrie geeinigt: auf eine Erhöhung der Löhne und Gehälter zum 1. Juli 2024 um 3,9 Prozent, zum 1. Juli 2025 um weitere 2 Prozent und zum 1. März 2026 um weitere 1,9 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen sollen überproportional in zwei Schritten um jeweils 6 Prozent steigen. Die ver.di-Mitglieder werden zu dem Ergebnis befragt, die Tarifkommission entscheidet endgültig am 19. Juli.

BFFS, VER.DI UND NETFLIX – (pm) Der Bundesverband Schauspiel, ver.di und Netflix verbessern die Vergütung von Urheber*innen sowie ausübenden Künstler*innen, die in deutschen Netflix-Produktionen mitgewirkt haben. Auch für Synchronschaffende, die besonders an erfolgreichen Produktionen mitgewirkt haben, gibt es nun eine Vergütungsregelung. Verbesserungen gibt es zudem für die Altersvorsorge von Kreativen der Filmwirtschaft.

HANDEL – (red) Nach über einem Jahr kräftezehrender Verhandlungen und Streiks ist es ver.di gelungen, in Bayern auch im Groß- und

Außenhandel einen ersten Abschluss zu erzielen. Im Einzelhandel hat es inzwischen schon mehrere Einigungen gegeben in: Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Schleswig-Holstein.

IT-DIENSTLEISTER FINANZ INFORMATIK – (pm) Der wichtigste IT-Dienstleister der Sparkassen, die Finanz Informatik GmbH & Co KG, hatte an ihren drei Standorten in Münster, Hannover und Frankfurt sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen. ver.di hat über einen Zeitraum von drei Jahren einen Rahmenhaustarifvertrag verhandelt, der endlich die gleichen Arbeitsbedingungen für alle Häuser schafft.

DPA – (pm) ver.di und der Deutsche Journalistenverband haben mit der Deutschen Presse Agentur und ihren Tochterunternehmen im Newsroom der Nachrichtenagentur eine Tarifeinigung erzielt. Die Gehälter steigen ab November 2024 um 5 Prozent und um weitere 2,5 Prozent ab April 2025. Dazu kommt eine Inflationsausgleichszahlung und Verbesserungen für Jungredakteure.

RHEINISCHE MUSIKSCHULE – Im Rahmen einer Schulausschuss- und Ratssitzung hat die Stadt Köln Ende Juni verkündet, dass die Honorarkräfte der Rheinischen Musikschule unverzüglich ein Angebot auf eine Festanstellung bekommen. Die Verträge sollen schon ab dem 1. August 2024 gelten. Zum Hintergrund: Neben festangestellten und tariflich bezahlten Kolleg*innen arbeiten zurzeit Honorarkräfte an der Rheinischen Musikschule. Sie erhalten nicht nur weniger Geld, sondern haben z.B. keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In Folge eines Urteils des Bundessozialgerichts ist nun davon auszugehen, dass die Honorarverhältnisse nicht mehr aufrechtzuerhalten sind und es sich stattdessen um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handelt. Die Honorarkräfte an der Rheinischen Musikschule haben sich bereits vor über fünf Jahren erfolgreich für mehr Festanstellungen eingesetzt. Es gab in den letzten Wochen unterschiedliche Aktionen, zum Beispiel eine Foto-Aktion, bei der sich über 50 Prozent der Kolleg*innen beteiligt haben, und Aktionen vor dem Schulausschuss am 10. und 26. Juni.

Gute Bedingungen helfen

INNOVATIONSBAROMETER – *Fachkräftemangel wächst, doch es gibt Lösungen*

(ml) Alle zwei Jahre stellt ver.di aktuelle Zahlen und Zusammenhänge zum Stand der Innovationstätigkeit in den Dienstleistungsunternehmen zur Verfügung. Das ver.di-Innovationsbarometer 2023 befasst sich schwerpunktmäßig mit dem Problem Fachkräftesicherung. Neben den Ergebnissen der Befragung der ver.di-Mitbestimmungsakteure gibt die aktuelle Studie einen Überblick über die arbeitsmarktökonomische Debatte und stellt Maßnahmen und politische Strategien vor.

Boomer gehen in Rente

Nach und nach gehen die Babyboomer-Jahrgänge in Rente und immer mehr Unternehmen suchen händeringend nach neuen Arbeitskräften. Gegen den Personalmangel gäbe es Lösungen. Doch aus Sicht der Interessenvertreter*innen sind die Maßnahmen der Unternehmen zur Fachkräftesicherung oftmals unzureichend und setzen an den falschen Punkten an. Einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung leisten laut Befragung

Maßnahmen zur Entlastung und für gesunde, nachhaltige Arbeit. Damit lassen sich nicht nur Arbeitskräfte ins Unternehmen holen, sondern auch halten. Doch vielfach fehlt es an einer vorausschauenden Personal- und Qualifizierungspolitik. Mehr Rechte für die Mitbestimmung bei der Personalplanung und Qualifizierung könnten bei der Fachkräftesicherung weiterhelfen, so ein weiteres Ergebnis des Innovationsbarometers.

Die von der Bundesregierung gepriesene Anwerbung von Fachkräften aus anderen Ländern spielt nach Angaben der Betriebs- und Personalräte nur bei 25 Prozent der Befragten eine Rolle. 24 Prozent sagen, in ihren Unternehmen würden Kolleg*innen zurückgeholt, die zuvor bereits gekündigt hatten. Könnten die befragten Interessenvertreter*innen selbst über Maßnahmen gegen Personalmangel entscheiden, setzten 91 Prozent auf die Förderung gesunder und nachhaltiger Arbeit. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit (90 Prozent), mehr

Angebote zur Weiterbildung (85 Prozent), mehr Ausbildungsplätze (75 Prozent) sowie Stundenaufstockung für Teilzeitkräfte (65 Prozent) wurden häufiger genannt als sie tatsächlich in den Betrieben umgesetzt werden. Mit 54 Prozent erreicht die Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland ebenso eine mittlere Zustimmungsqute wie die Rückholung abgewanderter Kolleg*innen (51 Prozent) und mehr Technikeinsatz (47 Prozent).

Daten seit 2005

Das ver.di-Innovationsbarometer ist ein Analyseinstrument, mit dem seit 2005 regelmäßig Daten zur Innovationstätigkeit der Unternehmen des Dienstleistungssektors erhoben werden. Befragt werden die Vorsitzenden von Betriebs- und Personalratsgremien sowie Arbeitnehmervertreter*innen in Aufsichtsräten aus dem Organisationsbereich der ver.di. Die Studie gibt es hier online:

innovation-gute-arbeit.verdi.de/veroeffentlichungen/innovationsbarometer



REBECCA LIEBIG IST IM VER.DI-BUNDESVORSTAND FÜR ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK ZUSTÄNDIG

K O M M E N T A R

Die richtigen Hebel finden

In den Dienstleistungsberufen fehlt es überall an Personal. Das betrifft insbesondere systemrelevante und zukunftssichernde Tätigkeiten. Besonders deutlich ist das im Gesundheit- und Erziehungsbereich zu sehen, mit der Folge von Qualitätseinbußen, die direkt auch eine Gefährdung der Gesundheit, Bildungsrückstände und soziale Benachteiligung erzeugen.

Mit einer strategisch guten Fachkräftesicherung kann Personal gehalten und aufgebaut werden. Arbeitsgestaltung, Anhebung des Entgeltsgefüges und Aufwertung von Dienstleistungen über gewerkschaftliche Betriebs- und Tarifpolitik sind Hebel für eine nachhaltige Fachkräftesicherung. Eine erweiterte Mitbestimmung mit Initiativrechten bei der Personalplanung und Qualifizierung ist ein weiterer wertvoller Aspekt und eine Möglichkeit der Fachkräftesicherung. Alle diese Hebel zeigen: Wenn Personalstrategien angepasst werden und Personalentwicklung frühzeitig und breit angesetzt wird, kann die Diskrepanz zwischen nachgefragten und angebotenen Qualifikationen erheblich zur Fachkräftesicherung beitragen.

Halbzeit bei der MHH

ENTLASTUNG – *Hälfte des 100-Tage-Ultimatums der Beschäftigten ist abgelaufen*

Mit einer Kundgebung am 27. Juni in Hannovers Innenstadt haben die Beschäftigten der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) erneut auf ihre Forderungen nach einem „Tarifvertrag Entlastung“ aufmerksam gemacht. Am 8. Mai 2024 hatten Pfleger*innen der MHH ihre Forderungen an ihren Arbeitgeber übergeben und ein 100-Tage-Ultimatum gestellt. Über zwei Drittel der rund 4000 betroffenen Beschäftigten haben sich für einen Tarifvertrag Entlastung ausgesprochen, weil sie am Limit sind. Neben der Pflege sind auch therapeutische Berufe und die Auszubildenden betroffen. Die Beschäftigten fordern bessere Pflege und Entlastung – bedarfsgerechte Personalschlüssel zur Versorgung der Patient*innen und ein Belastungsausgleich durch freie Tage bei Unterschreitung der vereinbarten Per-

sonalschlüssel und Verbesserungen bei der Ausbildungsqualität.

Bislang lehnt das Präsidium der MHH Tarifverhandlungen ab und verweist auf die Zuständigkeit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL). Die wiederum zögert mit der Aufnahme von Verhandlungen, obwohl es bundesweit mittlerweile in der Mehrzahl der Universitätskliniken ähnliche Tarifverträge gibt.

Zuständigkeits-Ping-Pong

„Die MHH-Beschäftigten fordern lediglich ein, was in der Mehrzahl der Universitätskliniken bereits gelebt wird“, so ver.di-Landesbezirksleiterin Andrea Wemheuer. „Es ist höchste Zeit für konstruktive Tarifverhandlungen, anstatt mit einem Zuständigkeits-Ping-Pong wertvolle Zeit zu verlieren.“ Die Beschäftigten zeigten mit ihrem Ultima-

tum, dass ihre Geduld endlich sei. ver.di fordert vom Land Niedersachsen, initiativ zu werden, um einen Entlastungstarifvertrag zu ermöglichen. Sollte es im Rahmen der Frist keine tarifvertragliche Lösung geben, werde gestreikt.

ver.di hat bereits in den zurückliegenden Jahren in mehr als zwei Dutzend Kliniken Entlastungstarifverträge abgeschlossen. Die Berliner Krankenhausbewegung ist Vorbild für das 100-Tage-Ultimatum. In Berlin wurde es 2021 an der Charité und beim Klinikbetreiber Vivantes zum ersten Mal gestellt und seither mehrfach bundesweit für den Kampf um Entlastung kopiert. So, wie jetzt auch in Hannover.

Mehr dazu:
publik.verdi.de/ausgabe-202404/ein-akt-der-notwehr-krankenhausbewegung-mhh.de

AUCH DAS NOCH

Kein Bares für „Reichsbürger“

Mit dem Verlangen nach einer Barauszahlung seiner Rente hatte ein mutmaßlicher Reichsbürger Pech. Denn der Rentner in Brandenburg hatte Wert auf seine vermeintliche Staatsangehörigkeit „Freistaat Preußen“ gelegt. Für die Einrichtung eines Basiskontos hatte die Sparkasse seinen „Staatsangehörigenausweis“ eines „Freistaats Preußen“ nicht anerkannt. Auch die Einwohnermeldestelle hatte für ein Ausweisdokument diese fiktive Staatsangehörigkeit nicht zugelassen. Für die Rentenzahlung begehrte der Rentner Barzahlung. Vergeblich. Die Rentenversicherung war nur für eine Zahlungsanweisung zur Verrechnung bereit und wollte für jede Zahlung 9 Euro einbehalten. Dagegen wandte er sich beim Sozialgericht Cottbus und begehrte eine Einstweilige Anordnung; für die Legitimation einer Zahlungsanweisung seien die „preußischen Papiere“ anzuerkennen. Dies lehnten die Sozialrichter ab. Das Landessozialgericht bestätigte diese Entscheidung. Die Rentenversicherung sei nicht zur Barauszahlung der Renten verpflichtet. Und für die Identifizierung von Zahlungsempfängern seien ausschließlich Ausweise tatsächlich existierender Staaten zulässig, so die Begründung.

Aktenzeichen
L 22 R 571/23 B ER

Rechtssichere Vergütung

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ – *Neuregelung auf gutem Weg*

(GL) Einstimmig hat der Bundestag am 28. Juni 2024 mit Ergänzungen zum Betriebsverfassungsgesetz mehr Rechtssicherheit für die Regelung von Betriebsratsvergütungen geschaffen. „Das schafft Sicherheit auf allen Seiten und stärkt einmal mehr die Sozialpartnerschaft und die Demokratie im Betrieb“, sagte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) anschließend im Parlament. „Konkret stellen wir durch diese Änderungen sicher, dass Betriebsräte, insbesondere langjährig freigestellte, eine angemessene berufliche Entwicklung auch bezüglich auf die Vergütung erhalten.“

Das BetrVG hat das Mandat des Betriebsrats als Ehrenamt definiert und in den Paragraphen 37 Absatz 4 sowie 78 den Schutz vor beruflicher und entgeltlicher Benachteiligung sowie das Verbot von besonderen Vergünstigungen geregelt. In der betrieblichen Praxis ist dies nicht konfliktfrei. Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Januar 2023

(6 StR 133/22) hatte zur Frage der Untreue bei Verstößen gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot stärker zur Rechtsunsicherheit geführt. „In der Folge kam es vielfach zu Kürzungen bei der Bezahlung von Betriebsrät*innen, frei nach dem Motto, lieber weniger zu zahlen, als zu riskieren, strafrechtlich verurteilt zu werden“, sagt Rainald Thannisch, ver.di-Bereichsleiter Mitbestimmung.

Auf der Basis des Berichts einer Expert*innenkommission legte die Bundesregierung einen Gesetzentwurf vor, in dem es heißt: „Durch eine präzisere Regelung soll das Risiko von Verstößen redlich handelnder Arbeitgeber und betriebsverfassungsrechtlicher Amtsträger gegen das betriebsverfassungsrechtliche Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot reduziert werden.“ Die Neuregelung präferiert die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern durch eine Betriebsvereinbarung.

Im Paragraphen 37 soll es u.a. heißen: „Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen, soweit nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln.“ Paragraph 78 wird ergänzt: „Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das Mitglied einer im Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person die für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.“

Heil kündigte weitere Reformen zur Betriebsverfassung an, etwa den Schutz bei Betriebsratsgründungen: „Es geht darum, den Betriebsräten den Rücken zu stärken!“

Zu wenig Kandidat*innen kein Hindernis

BR-WAHL – *Zahl der Bewerber nicht ausschlaggebend*

Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Beschäftigte als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann ein „kleinerer“ Betriebsrat gewählt werden. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 24. April 2024 (7 ABR 26/23) und hat eine Wahlanfechtung des Arbeitgebers zurückgewiesen.

In einer Klinik mit 170 Beschäftigten war eine Betriebsratswahl eingeleitet worden. Entsprechend der Mitarbeiterzahl wäre ein Betriebsrat mit sieben Mitgliedern zu wählen. Es kandidierten aber nur drei Arbeitnehmerinnen. Nach der Stimmabgabe war ein Betriebsrat mit drei Mitgliedern gewählt worden. Die

Geschäftsleitung hat diese Wahl für nichtig gehalten und sie angefochten. Sie begehrte die Feststellung, dass die Wahl unwirksam war.

Nach dem Arbeitsgericht, dem Landesarbeitsgericht hat auch das BAG die Klage abgewiesen. Es stehe der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für dieses Amt finden, begründeten die Richter. Sie bezogen sich auf den Willen des Gesetzgebers, demzufolge nach Paragraph 1, Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) in Betrieben mit fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sein müssen, Be-

triebsräte gewählt werden. Bei der Betriebsratsgröße ist bei weniger Kandidat*innen als zu besetzende Mandate auf die jeweils niedrigere Stufe der in Paragraph 9 BetrVG genannten Zahl der Betriebsratsmitglieder zurückzugehen.

Bei der erstmaligen Betriebsratswahl üben Arbeitgeber nicht selten Druck auf Kandidat*innen aus, damit sie ihre Kandidatur zurückziehen und die Wahl mangels ausreichender Kandidat*innen unterbleibt. Mit seiner Klarstellung hat das BAG dazu beigetragen, dieses Hemmnis gegen eine Betriebsratswahl abzubauen.

IMPRESSUM

ver.di news

ERSCHIEINT 18 MAL PRO JAHR

HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI,
FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

CHEFREDAKTION:

PETRA WELZEL (VERANTWORTLICH)

REDAKTION: HEIKE LANGENBERG,
MARION LÜHRING, JENNY MANSCH,
FANNY SCHMOLKE, RITA SCHUHMACHER

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

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

HINWEIS: DIE AUSGABE 10 ERSCHEINT
AM 17. AUGUST 2024

ver.di.de

Das Streikjahr 2023

STUDIE – Das zurückliegende Jahr war streikintensiv

Im Vergleich zu den Vorjahren gab es 2023 eine signifikante Zunahme an Arbeitskämpfen und streikbedingten Ausfalltagen, was auf die außergewöhnlich hohe Inflation und die daraus resultierenden Reallohnverluste zurückzuführen ist. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 312 Arbeitskämpfe gezählt, 87 mehr als im Jahr zuvor. Dies führte zu einem Ausfall von 1 527 000 Arbeitstagen, mehr als doppelt so viele wie 2022. Trotz dieser Zunahme blieb die Zahl der Streikteilnehmer*innen mit 857 000 unter dem Höchststand von 2015, als über 1,13 Millionen Menschen streikten und gut zwei Millionen Arbeitstage ausfielen. Zu diesen Ergebnissen kommt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Im internationalen Vergleich bleibt Deutschland zudem im unteren Mittelfeld. Länder wie Belgien, Frankreich, Finnland, Kanada und Dänemark verzeichnen deutlich höhere streikbedingte Ausfalltage. In Deutschland fielen im Durchschnitt der letzten zehn Jahre etwa 18 Arbeitstage pro 1000 Beschäftigte

aufgrund von Arbeitskämpfen aus, während es in Belgien 103 Tage und in Kanada 83 Tage waren.

Die Hauptursache für die hohe Streikintensität im Jahr 2023 war laut Bericht des WSI die wirtschaftliche Situation, insbesondere die starke Inflation, die zu erheblichen Reallohnverlusten führte. Die demografische Entwicklung stärkte zudem die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer*innen in vielen Bereichen.

Bedeutende Arbeitskämpfe

Zu den prominentesten Arbeitskämpfen gehörten vor allem die Streiks im öffentlichen Dienst, im Nahverkehr, an den Flughäfen und bei der Post und Bahn. Diese Kämpfe waren oft langwierig und hatten erhebliche Auswirkungen auf den Alltag vieler Menschen.

Die Streiks haben dazu beigetragen, Lohnerhöhungen durchzusetzen und die Kaufkraft der Beschäftigten zu stärken, was positive gesamtwirtschaftliche Impulse mit sich bringt. Prof. Dr. Thorsten Schulten

vom WSI-Tarifarchiv betont: „Auch wenn die Arbeitskämpfe den Alltag einer Menge Menschen zeitweilig belastet haben, zeigen gerade die vergangenen anderthalb Jahre, dass Tarifautonomie funktioniert“.

Die wissenschaftliche Direktorin des WSI, Prof. Dr. Bettina Kohlrusch, sieht die hohe Streikbeteiligung als positives Zeichen für das Engagement der Beschäftigten in den Gewerkschaften. Forderungen nach einer Einschränkung des Streikrechts werden von den WSI-Forschenden kritisch gesehen. Solche Einschränkungen könnten bis zu 50 Prozent aller Beschäftigten betreffen und würden die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer*innen erheblich schwächen. Forderungen, das Streikrecht einzuschränken, seien demgegenüber verfassungsrechtlich hoch problematisch und gingen politisch und wirtschaftlich in die falsche Richtung. Die Streiks 2023 haben in jedem Fall gezeigt, dass Arbeitnehmer*innen bereit sind, für ihre Rechte und eine faire Verteilung der wirtschaftlichen Lasten zu kämpfen.



Foto: Bernd Hartung

BEWERBEN

Trainee in ver.di

Arbeiten, damit andere bessere Arbeits- und Lebensbedingungen haben. Der Ungerechtigkeit die Stirn bieten – von Berufs wegen. Beschäftigte professionell dabei unterstützen, ihre berechtigten Interessen zu vertreten. So arbeitet ver.di. Gewerkschaftssekretär*innen arbeiten mit und für knapp zwei Millionen Mitglieder aus nahezu allen Berufen der Dienstleistungsbranchen. In politischen Auseinandersetzungen, in Tarifverhandlungen und direkt in den Dienststellen und Betrieben. Sie sind Spezialistinnen und Allrounder, sie beraten, sie planen, sie initiieren, sie treiben an, sie schlichten, sie spitzen zu, sie vermitteln, sie hören zu und rufen auf. Das ver.di Traineeprogramm ermöglicht dir, in 18 Monaten Theorie und Praxis eine intensive Vorbereitung für einen gelungenen Einstieg in diesen Beruf. Du lernst in unseren Bildungszentren und kleinen selbstorganisierten Lerngruppen, du sammelst vielfältige Erfahrungen in unterschiedlichen Aufgabengebieten und auf deiner zukünftigen Stelle.

BEWIRB DICH JETZT VOM 7.8. BIS 17.9. FÜR DEN NÄCHSTEN AUSBILDUNGSTART:

**VERDI.DE/UEBER-UNS/
KARRIERE-BEI-VER-DI/
TRAINEEPROGRAMM**

Neue Honorare für Kreative

SOLO-SELBSTSTÄNDIGE – Ab 1. Juli 2024 gelten neue Mindesthonorare

Öffentliche Gelder finanzieren selbstständige Kulturarbeit. Auch sie müssen zu einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit und der Absicherung in sozialen Sicherungssystemen beitragen. Ab dem 1. Juli 2024 gelten deshalb in der Bundeskulturförderung neue Honoraruntergrenzen. Bei Förderungen, an denen das Bundesressort für Kultur und Medien zu mehr als 50 Prozent beteiligt ist, müssen diese Mindeststandards eingehalten werden.

„Die Verpflichtung zu Honoraruntergrenzen läutet ein fundamentales Umdenken in der Kulturförderung ein. Aus dieser Innovation darf kein Bürokratiemonster für Verwaltungen entstehen. Daher werbe ich für die Verwendung eines Modells, das für alle Gewerke und Tätigkeiten genutzt werden kann und sich auf den in der Branche und der Verwaltung etablierten Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes bezieht“, sagt

ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz-Dethlefsen.

Die Basishonorare von ver.di orientieren sich am TVöD, sie sind spartenübergreifend und können sowohl von Kreativen als auch von der Verwaltung einfach nachvollzogen und geprüft werden, so Schmitz-Dethlefsen weiter.

So wird gerechnet

Der Rechner, der unter basishonorare.de verfügbar ist, ermöglicht es Kulturschaffenden, ihre Honorare auf Grundlage des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) zu kalkulieren. Dabei werden nicht nur die Arbeitszeit für ein Projekt, einschließlich Vor- und Nachbereitung, berücksichtigt, sondern auch spezifische Faktoren der Selbstständigkeit wie Zeit für Akquise, Buchhaltung und Öffentlichkeit sowie die Kosten für Sozialversicherungen.

Um zu fairen Honorarsätzen pro Stunde, Tag und Woche zu kommen sind zwei Schritte notwendig. In einem ersten Schritt hat ver.di die Entgelte, die im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes stehen, auf die Arbeitsrealität von Selbstständigen umgerechnet.

Dafür werden zum Jahresgehalt eines Angestellten im öffentlichen Dienst die Beiträge zur Sozialversicherung, die bei Selbstständigen anders ausfallen, und Betriebsausgaben, die in der Selbstständigkeit anfallen, addiert. Die Sozialversicherungsbeiträge unterscheiden sich stark je nachdem, ob eine Person sich über die Künstlersozialkasse (KSK) versichern kann. Außerdem sind Urlaubs- und durchschnittliche Krankentage einkalkuliert. Das Ergebnis sind Jahresentgelte für selbstständige Kreative auf Basis des TVöD, unterschieden nach Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse.

Was das alles kostet

YOUTUBE-TIPP – Gewinnbringender Austausch über Wirtschaft und Politik

Der ver.di-Bereich Wirtschaftspolitik lädt jeden zweiten Montag im Monat um 18 Uhr zur Online-Veranstaltung „Lohn, Preis und Profit“ ein. Dieses gewerkschaftliche Forum für den Austausch über Wirtschaftspolitik und benachbarte Themenfelder steht allen Interessierten offen. Expertinnen und Experten aus Gewerkschaft, Politik und Wissenschaft halten hier Vorträge zu aktuellen Themen wie etwa Wohnungspolitik, Tarifbindung oder Ungleichheit, die im Anschluss mit den Teilnehmenden diskutiert werden.

Bei der letzten Veranstaltung „Digitale Plattformen und Plattformarbeit“ wurde mit Sandra Sieron, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Soziologie von Arbeit, Wirtschaft und technologischem Wandel an der Humboldt Universität Berlin, und mit Roman Kormann, Referent für Digitale Arbeit in der Abteilung Grundsatz und Gute Arbeit des DGB, über digitale Plattformen im Internet diskutiert. Diese Plattformen gewinnen eine immer größere Bedeutung bei der Vermittlung von Informationen, Produkten und Medien, Dienstleistungen von Vermietung über Fahrten bis Liefern und von Arbeit. Während dabei die Macht der großen Plattformen stetig wächst, leiden Plattform-Beschäftigte oft unter hohem Arbeitsdruck und Kontrolle, schlechter Bezahlung und sozialer Unsicherheit. Welche Herausforderungen und Möglichkeiten gibt es zur Kontrolle und Regulierung dieser Plattformen und für bessere Arbeitsverhältnisse? Was macht die EU, was sind die Aufgaben der Gewerkschaften? Diese und andere Fragen werden behandelt.

Die Vorträge stehen nachträglich sowohl auf der Seite des ver.di-Online-Bildungszentrum als PDF zur Verfügung als auch als Videomitschnitt auf YouTube.

Und da sich dort inzwischen schon allerhand interessante Gesprächsrunden angesammelt haben, lohnt es reinzuschauen, auch wenn die Veranstaltungsreihe im Juli und August Sommerpause macht.

Am 9. September geht es weiter mit einer Gesprächsrunde zum Thema „Absteiger Europa? Der alte Kontinent im Wettbewerb mit China und den USA“.

Fanny Schmolke

Hier geht's direkt zum YouTube-Channel [youtube.com/@lohnpreisundprofit](https://www.youtube.com/@lohnpreisundprofit) oder einfach den QR-Code scannen



Mehr Wirtschaftsthemen unter wipo.verdi.de

TERMINE

„Megatrends: Wie Herausforderungen zu Chancen werden – Die Arbeitswelt gestalten wir“, so lautet das Thema des diesjährigen Schöneberger Forums, das am 6. und 7. November 2024 in Berlin stattfindet. Es geht um „Künstliche Intelligenz in der Verwaltung – Mitbestimmt und Transparent“, „Gremien(zusammen)arbeit neu gedacht“, „Arbeitszeiten, die zu meinem Leben passen“, „Cool bleiben – Arbeitsschutz in Zeiten des Klimawandels“ und auch eine Werkstatt „Demokratie und Rechtsstaatlichkeit stärken“ wird es geben. Eine Anmeldung ist schon jetzt möglich unter dgb-bildungswerk.de/schoeneberger-forum

Das ver.di-Forum für Personalräte „Mehr Personal! Aktiv im öffentlichen Dienst!“ findet am 19. und 20. September 2024 in Erfurt statt. Guter öffentlicher Dienst braucht mehr Personal und muss zeitgemäß und bürgerfreundlich weiterentwickelt werden. Dafür sind qualifizierte Kolleg*innen und eine solide Finanzierung notwendig – Arbeitgeber und politisch Verantwortliche müssen endlich handeln. Auf dem Forum wird diskutiert, was für die Umsetzung nötig ist, in Workshops werden Handlungsansätze für den Personalratsalltag entwickelt. Anmeldeschluss ist der 5. August 2024 unter verdi-bub.de/seminare/konferenzen-und-tagungen/verdi-forum-pr

Taugt nichts

„Die Sechs-Tage-Woche taugt für Deutschland so viel wie ein Eimer Wasser bei einem Waldbrand.“

Volker Geyer, stellvertretender Vorsitzender des Beamtensyndes (DBB) in der „Welt“