

Da steht noch was aus

EINEN GUTEN START ...

KOALITIONSVERHANDLUNGEN – Bsirske nennt Erwartungen an die Regierungspolitik

Vier Monate nach der Bundestagswahl Ende September können jetzt Koalitionsverhandlungen beginnen. 56,4 Prozent der Delegierten eines SPD-Sonderparteitags stimmten für Gespräche mit den Unionsparteien. Vorausgegangen waren heftige Diskussionen innerhalb der SPD über das Ergebnis der Sondierungsgespräche zwischen SPD und CDU/CSU. Sondierungsgespräche zwischen den Unionsparteien, Grünen und FDP waren im Herbst bereits gescheitert.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske hatte sich vor Beginn des SPD-Sonderparteitags für die Aufnahme von Koalitionsverhandlungen zwischen SPD und CDU/CSU ausgesprochen, die auf eine Neuaufgabe der Großen Koalition herauslaufen würden. In dem Ergebnis der Sondierungsgespräche sah er gute Ansätze für die Regierungspolitik der kommenden knapp vier Jahre. Dazu zählt er die vereinbarte Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung ebenso wie Verbesserungen bei der Erwerbsunfähigkeitsrente oder der Festschreibung eines Rentenniveaus von 48 Prozent bis zum Jahr 2025 und eine Aufwertung des Pflegeberufs.

Dabei erinnerte er auch an die politischen Mehrheitsverhältnisse. Trotz des Vorsprungs der Union von zehn Prozentpunkten vor der SPD sei „mit dem Sondierungsergebnis Beachtliches bewegt worden, das weiter auszugestalten sich lohnt“, sagte er in einem Interview mit der



Tageszeitung „taz“. Er sieht gute Chancen für die Sozialdemokraten, in den jetzt beginnenden Gesprächen weitere Verbesserungen durchzusetzen.

NOCH VERHANDLUNGSBEDARF

Die SPD-Fraktionsvorsitzende Andrea Nahles hatte beim Parteitag versprochen, jetzt nochmal „zu verhandeln, bis es quietscht auf der anderen Seite“. Innerparteilich waren es Themen wie die Gesundheitspolitik, der Familiennachzug von Flüchtlingen und die Abschaffung sachgrundloser Befristung, bei denen die Basis durchaus noch Verhandlungsbedarf sieht. Auch die Unionsparteien hatten sich in ihrem Wahlprogramm für die Abschaffung „offenkundiger Missbräuche“ befristeter Arbeitsverhältnisse ausge-

sprochen, sodass der ver.di-Vorsitzende optimistisch ist, dass es hier zu einer Einigung kommen kann.

Bei Themen wie Änderungen im Personenbeförderungsgesetz, damit eigenwirtschaftliche Anträge keinen Vorrang bekommen, oder der Finanz- und Steuerpolitik sieht Bsirske noch Handlungsbedarf in den Koalitionsverhandlungen. Allerdings haben Unionspolitiker/innen nach der Entscheidung des Sonderparteitags betont, dass sie vom Ergebnis der Sondierungsverhandlungen als Basis der weiteren Gespräche sehen.

Ob es letztlich zu einer weiteren Großen Koalition kommen wird, hängt aber nicht nur vom Ausgang der Gespräche ab: Sollte darin ein Ergebnis erzielt werden, befragt die SPD ihre Mitglieder, ob sie das Erreichte für tragbar halten.

Heike Langenberg

... ins Neue Jahr wünscht die Redaktion der „ver.di news“. Damit sind wir diesmal spät dran. Aber leider mussten wir die letzte Ausgabe des vergangenen Jahres kurzfristig ausfallen lassen. So kurzfristig, dass wir bei Druckbeginn nicht wussten, dass die Ausgabe 17 die letzte im Jahr 2017 war. Gefreut haben wir uns dennoch über die Anfragen, wo denn die letzte Ausgabe geblieben sei, zeigen sie doch, dass die „ver.di news“ vermisst wird. Wir werden unser Bestes dafür tun, dass in diesem Jahr keine Ausgabe ausfallen muss. Ein besonderer Dank geht übrigens an diejenigen, die uns Ausgabe für Ausgabe eine E-Mail schicken mit dem Datum, an dem sie die „ver.di news“ im Briefkasten hatten. Wer uns dabei unterstützen möchte: die E-Mail-Adresse lautet

verdi-news@verdi.de

hla

Schwachpunkte

„Das Votum des SPD-Bundesparteitags ist ein Auftrag für die Koalitionsverhandlungen, an Schwachpunkten kräftig nachzubessern.“

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann nach der Abstimmung

FRAUEN

Geringere Rentenansprüche
Altersbezüge von Männern doppelt so hoch

SEITE 2

BEAMT/INNEN

Staat bricht nicht zusammen
Anhörung zum Streikrecht vor Bundesverfassungsgericht

SEITE 3

VERSICHERUNG

HUK macht Jagd auf Kranke
Gericht gibt Kündigungsschutzklagen statt

SEITE 4

KÜNDIGUNG

Zustimmung verweigert
ver.di fordert Solidarität mit Charlotte Matheis

SEITE 5

FACHTAGUNG

Wandel beim Streikrecht
Entwicklungen in der „Königsklasse“ der Gewerkschaftsarbeit

SEITE 6

VER.DI WÄCHST

Rollout startet
Gewerkschaftsrat hat Ende November zugestimmt

SEITE 7

Digital Politics

(GL) Hackerangriff auf den Bundestag, politische Kompromittierung mit veröffentlichten E-Mails, Beeinflussung der öffentlichen Meinung durch Fake News und Social Bots, d.h. mit computergenerierten Meinungsäußerungen im Internet – das sind nur wenige Beispiele problematischer Trends der Digitalisierung. Aleksandra Sowa analysiert in ihrem Buch die politische Dimension der Digitalisierung und die damit verbundenen Konsequenzen. Sie zieht hier einen großen Bogen von der Datensammelwut bis zur Nutzung der Digitalisierung durch politische Organisationen einschließlich der Parteien. Sie spürt der Entfremdung der Bürger/innen von den Parteien nach, den Trends zu vermeintlich demokratisch anmutenden Willensäußerungen via Internet. Die Autorin, im Datenschutz eines Technologiekonzerns tätig, breitet sachkundig die aktuellen Probleme aus, kennzeichnet die Schwachstellen der digitalen Entwicklungen und plädiert für mehr Aufklärung, vor allem für mehr Selbstverantwortung der Nutzer der digitalen Welt. Sie sieht die Notwendigkeit für konkrete Rahmenbedingungen für die Digitalisierung, für politische Leitplanken. Zuweilen liest sich das Buch wie eine atemlose Parforcejagd durch das komplexe Thema.

ALEKSANDRA SOWA, **DIGITAL POLITICS. SO VERÄNDERT DAS NETZ DIE DEMOKRATIE**, VERLAG J. H. W. DIETZ NACHF., BONN, 180 SEITEN, 12,90 EURO, ISBN 978-3801205089

Geringere Rentenansprüche

FRAUEN – Altersbezüge von Männern durchschnittlich doppelt so hoch

(pm) Bei der Altersversorgung haben Frauen das Nachsehen: Der „Gender Pension Gap“, also die geschlechtsspezifische Differenz bei den Altersbezügen, lag 2015 bei 53 Prozent. Das ist das Ergebnis eines Reports des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Dazu hat WSI-Forscherin Christina Klenner mit Alexandra Wagner und Peter Sopp vom Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt die Einkünfte aus gesetzlicher Rente, Betriebsrente und privater Altersvorsorge zusammenrechnet. Männer haben im Schnitt doppelt so hohe Altersbezüge wie die Frauen. Im Westen fällt die Differenz mit 58 Prozent deutlich höher aus als im Osten, wo sie bei 28 Prozent liegt. Im europäischen Vergleich liegt der Unterschied nur in Luxemburg noch geringfügig höher.

Durch Ausgleichsmechanismen wie die Anerkennung von Kindererziehungszeiten ist der Unterschied in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht ganz so krass. Bei der betrieblichen Altersversorgung in

Alexandra Wagner, Christina Klenner, Peter Sopp: Alterseinkommen von Frauen und Männern. Neue Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal, WSI-Report 38/2017, www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_38_2017.pdf

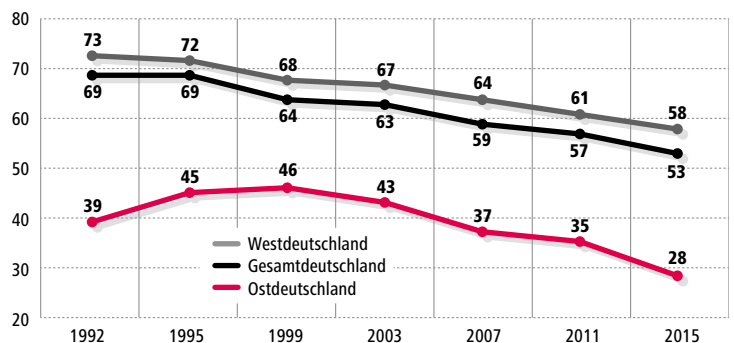
der Privatwirtschaft liegen die Frauen knapp 60 Prozent gegenüber den Männern zurück. Nur sieben Prozent der Rentnerinnen haben

überhaupt eigene Ansprüche. Daher kommen die Forscher/innen zu der Schlussfolgerung, dass es für Frauen besonders wichtig sei, die gesetzliche Rente zu stärken.

Als Erklärung für die Rentenlücke verweisen sie auf die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Im Zeitverlauf der Analyse hat die Differenz abgenommen, weil immer mehr Frauen erwerbstätig sind und Sorgearbeit mittlerweile zum Teil bei der Rente honoriert wird.

Entwicklung des Gender Pension Gap in Deutschland

1992 bis 2015, Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Report Nr.38/2017; Alexandra Wagner, Christina Klenner, Peter Sopp: Alterseinkommen von Frauen und Männern

DIE PRESSE-SHOW

Derzeit lässt einen der tägliche Blick in die Medien an der Politik im Großen und am Menschen im Kleinen verzweifeln. Doch Kinder und Tiere gehen immer. Wegen der afrikanischen Schweinepest wird vorausseilend zur Jagd auf hiesige Wildschweine geblasen. Und nach Meinung der Bundesumweltministerin Barbara Hendricks, SPD, halten die deutschen Landwirte ohnehin schon zu viele Tiere.

Anlässlich der Grünen Woche in Berlin sagte Hendricks der „Neuen Osnabrücker Zeitung“: „Es ist keine tragfähige Strategie, jeden chinesischen Kühlschrank mit Schweinefleisch aus Deutschland zu versorgen.“ Das „Main-Echo“ hingegen schlägt eine Schneise für den Schwarm: „Die Buntbarsche schwimmen in ihrem Becken hin und her, ab und an verlässt mal ein Tier die Gruppe, kommt aber bald wieder zurück.“ Und das habe einen guten Grund: „Tierschwärme bieten Individuen Vorteile – sie sorgen etwa dafür, dass Gruppenangehörige

leichter etwas zu fressen finden.“ Ob sich daraus auch Erkenntnisse für den Menschen ableiten lassen, soll an dieser Stelle wegen der eingangs erwähnten Verzweiflung außer Acht gelassen werden.

PLÖTZLICH AUF NAHRUNGSSUCHE STATT IM WINTERSCHLAF

Am Rande der Verzweiflung befinden sich die Tiere – Schwarm hin oder her – nämlich auch, weiß der „Tagesspiegel“: „Waschbären, Eichhörnchen, aber auch Insekten wachen immer wieder aus ihrer Winterruhe auf und verbrauchen dabei Energie, die sie im Frühjahr benötigen. Junge Igel, die im Januar tief im Winterschlaf stecken sollten, gehen plötzlich auf Nahrungssuche.“ Und auch die „Süddeutsche Zeitung“ wandert dieser Tage auf Tierspuren und widmet sich dem „klügsten Freund des Menschen“: „Schließlich wurde etwa der Border Collie gezüchtet, um auf einen winzigen Fingerzeig das Schäfers hin die Schaf-

herde in eine andere Richtung zu lenken.“

Wo sich bei diesem Bild nun doch die Frage nach dem derzeit amtierenden US-Präsidenten stellt. Ließ er doch gerade seine „geistigen Kräfte“ unter anderem anhand von Tierdarstellungen überprüfen. „Konkret musste Trump etwa gezeichnete Tiere wie einen Löwen, ein Nashorn und ein Kamel benennen, sich fünf Wörter fünf Minuten lang merken, die Gemeinsamkeit von Orange und Banane finden und Datum, Wochentag und Ort nennen. Auch sollte er eine Uhr zeichnen, auf der es zehn Minuten nach elf ist“, referierte „Spiegel online“. Klar, dass Trump darauf mit einem Twitter-Zeig die Schafherde zu locken versuchte: „Tatsächlich sind meine beiden größten Stärken in meinem ganzen Leben geistige Stabilität gewesen und (...) wirklich klug zu sein.“ Halten wir es mit Barbara Hendricks: Es ist keine tragfähige Strategie, jede und jeden mit Trump-Tweets zu versorgen.

Petra Welzel

Staat bricht nicht zusammen

BEAMT/INNEN – Anhörung zum Streikrecht vor dem Bundesverfassungsgericht

(pm) Mitte Januar wurde vor dem Bundesverfassungsgericht mündlich über das Streikrecht für Beamt/innen verhandelt, auch Vertreter/innen von DGB, ver.di und GEW legten eine gemeinsame Stellungnahme vor. ver.di erwartet von dem Verfahren eine Stärkung der Koalitionsfreiheit. „Bisher wird Beamtinnen und Beamten die volle Koalitionsfreiheit vorenthalten“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Wolfgang Pieper vor der Verhandlung. Besoldung und Arbeitszeit werden derzeit weder verhandelt noch vereinbart, streiken dürfen die Beamt/innen auch nicht.

„Wir erwarten eine Klärung, ob das Grund- und Menschenrecht der Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte beschränkt werden darf oder nicht“, so Pieper weiter. Beschränkungen elementarer Grundrechte wie der Koalitionsfreiheit seien in einem demokratischen

und sozialen Rechtsstaat nicht hinnehmbar. Beamt/innen seien nicht mehr obrigkeitshörige Staatsdiener wie noch vor 100 Jahren, sondern mündige Bürger, die ihre Aufgaben ebenso verantwortungsbewusst wahrnehmen, wie ihre Grundrechte.

Begründet wird das Streikverbot für Beamt/innen bislang damit, dass es im Widerspruch zu deren Dienst- und Treuepflichten steht. Außerdem gefährde es die Funktionsfähigkeit des Staates. „Wenn die Beschäftig-

Beamt/innen

In ver.di sind rund 130 000 Beamt/innen aus allen Verwaltungsbereichen des öffentlichen Dienstes, der Post, der Telekom und der Postbank organisiert. In Bund, Ländern und Kommunen sowie bei den privatisierten Unternehmen sind mehr als 1,7 Millionen Beamt/innen tätig.

ten in Kitas, bei Ver- und Entsorgung oder in der Kommunalverwaltung streiken, bricht weder der Staat zusammen, noch nehmen die Menschen Schaden“, erklärte Pieper. Das wäre nicht anders, wenn in Finanzämtern oder in Ministerien gestreikt würde. Über Notdienstvereinbarungen würden wichtige Leistungen der Daseinsvorsorge aufrechterhalten.

In der Regel entscheidet das Bundesverfassungsgericht innerhalb von drei Monaten nach der mündlichen Verhandlung. ver.di rechnet bis spätestens Mitte des Jahres mit einer Entscheidung. Bei den Verfahren handelt es sich um vier Verfassungsbeschwerden von beamteten Lehrer/innen. Sie hatten an Warnstreiks teilgenommen und deswegen Disziplinarverfügungen erhalten. Vorden Verwaltungsgerichten waren ihre Klagen bislang erfolglos. <http://beamte.verdi.de>



NILS KAMMADRAT IST DER BUNDESBEAMTENSEKRETÄR VON VER.DI

K O M M E N T A R

Kein Privileg

ver.di steht zur Forderung nach einem Streikrecht für Beamtinnen und Beamte. In einem demokratischen Rechtsstaat gibt es keinen Grund, 1,7 Millionen Beschäftigten ein wichtiges Grund- und Menschenrecht vorzuenthalten. Die Gegner argumentieren, die Beamt/innen seien durch das Grundgesetz, vor allem das Gebot der amtsangemessenen Besoldung geschützt und zu besonderer Treue verpflichtet. Verhandlungen, Vereinbarungen und Arbeitskampf seien damit nicht vereinbar. Demgegenüber wurde die Besoldung nach 2003 teilweise drastisch verringert, u.a. durch Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Koalitionsfreiheit bietet Durchsetzungsrechte, mit denen sich die Beamtinnen und Beamten dagegen zu Wehr setzen könnten. Noch wichtiger: Sie könnten sich gemeinsam und solidarisch mit den Tarifbeschäftigten für die Gestaltung ihrer Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen einsetzen. Die Beamtinnen und Beamten wollen nicht mehr als die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst. Sie wollen kein Privileg. Gemeinsam in Verhandlungen und als Ultima Ratio auch in einen Arbeitskampf zu treten, würde dagegen beide Statusgruppen stärken.

Türen für Schülerinnen öffnen

GIRLS' DAY – ver.di-Frauen fordern Betriebs- und Personalräte zur Unterstützung auf

(red.) Am 26. April findet der bundesweite Girls' Day statt. Mädchen ab der fünften Klasse sind eingeladen, bei Betrieben, Unternehmen und Organisationen an diesem Tag Berufe in Handwerk, Technik, IT und Naturwissenschaften zu erkunden. Seit 2001 haben mehr als 1,8 Millionen

Mädchen an diesem Angebot teilgenommen, rund 40 Prozent von ihnen wollten später in dem von ihnen kennengelernten Beruf ein Praktikum oder eine Ausbildung machen, teilen die Bundesministerien für Frauen sowie für Bildung und Forschung in einer gemeinsamen Pres-

semitteilung mit. Die ver.di-Frauen fordern insbesondere Betriebs- und Personalräte auf, bei den Geschäftsführungen und Unternehmensleitungen anzuregen, dass sich Unternehmen und Behörden am Girls' Day beteiligen.

www.girls-day.de

Nicht jeder bekommt den Mindestlohn

LOHNUNTERGRENZE – 4,4 Millionen Menschen verdienen 2016 weniger als 8,50 Euro pro Stunde

(pm) Durch die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zum 1. Januar 2015 ist es in Deutschland zu bedeutenden Lohnsteigerungen gekommen. Das haben jüngst das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und die Universität Potsdam in einer gemeinsamen Studie bestätigt. Dennoch verdienen 2016 noch etwa 4,4 Millionen Menschen in Deutschland pro Stunde weniger als den Mindestlohn. Darunter waren 1,8 Millionen, die Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe der damals gültigen 8,50 Euro pro

Stunde gehabt hätten. Zum 1. Januar 2017 ist der Mindestlohn auf 8,84 Euro pro Stunde erhöht worden.

Viele Erwerbstätige fallen jedoch nicht unter die gesetzlichen Mindestlohnregeln, insbesondere Selbstständige und Auszubildende wie auch Beschäftigte in den Branchen, für die längere Übergangsfristen verabredet waren. Bei denen, die Anspruch auf das gesetzliche Mindestniveau hätten, fällt Marco Caliendo von der Universität Potsdam auf, dass einige Gruppen von Beschäftigten besonders häufig von geringerer Bezahlung betroffen

seien. Dazu zählten Mini-Jobber/innen, Beschäftigte in kleinen Firmen und Ausländer. „Auch sind Frauen stärker betroffen als Männer und Beschäftigte im Osten stärker als im Westen“, so der Mit-Autor der Studie.

Laut ihrer Pressemitteilung sehen DIW und Uni Potsdam noch Handlungsbedarf bei den Kontroll- und Sanktionsmechanismen zum Mindestlohn sowie bei der Aufzeichnung der Arbeitszeiten. Grundlage für die Berechnungen war die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

www.diw.de

B U C H T I P P

H.O. Vetter, Gewerkschafter und Europäer

(GL) Gut 13 Jahre war er das Gesicht der Gewerkschaften in der Bundesrepublik: Heinz Oskar Vetter (1917-1990), Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1969 bis 1982. In diesem vom DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann und dem Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, Michael Guggemos, herausgegebenen Lesebuch kommen Weggefährten aus Gewerkschaften und Politik zu Wort, die Vetter als einen geradlinigen Gewerkschafter und überzeugten Europäer kennzeichnen. Dazu zählen als Zeitzeugen dieser Ära der SPD-Politiker Rudolf Dreßler, der CDU-Minister Norbert Blüm, die Historikerin Helga Grebing und zahlreiche Gewerkschafter/innen aus den Vorstandsetagen. Vetter, im Ruhrgebiet aufgewachsen, wurde 1952 hauptberuflicher Gewerkschaftssekretär bei der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, stieg 1960 dort in den Vorstand auf und wurde 1969 an die Spitze des DGB gewählt. In seine Amtszeit als DGB-Vorsitzender fielen Jahre zahlreicher Reformen zugunsten der Arbeitnehmer, und er übernahm Führungsfunktionen der internationalen Gewerkschaftsbewegung. Von 1979 bis 1989 gehörte der Sozialdemokrat dem Europäischen Parlament an.

REINER HOFFMANN, MICHAEL GUGGEMOS (HG.): **GEWERKSCHAFTER UND EUROPÄER**, GRAEWIS-VERLAG, BERLIN, 240 SEITEN, 12,80 EURO, ISBN 978-3981576917

HUK macht Jagd auf Kranke

VERSICHERUNGEN – *Hamburger Arbeitsgericht gibt allen Kündigungsschutzklagen statt*

(hem) Statt die krank machenden Arbeitsbedingungen zu verändern, bläst der Versicherungskonzern HUK-Coburg zur Jagd auf Kranke. In der Hamburger Niederlassung zum Beispiel filterten Führungskräfte unter den 200 Beschäftigten sieben Kolleg/innen mit längeren oder häufigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten heraus. Die erschienen – weil ohne Unterhaltspflichten – wohl für eine personenbedingte Entlassung besonders geeignet. Im April 2017 erhielten sie – obwohl langjährig, bis zu 34 Jahre beschäftigt – die Kündigung, obwohl der Betriebsrat widersprochen hatte.

KÜNDIGUNG WÄRE NUR AUS WICHTIGEM GRUND MÖGLICH

Bei einigen von ihnen scherte sich die Geschäftsleitung auch nicht um den geltenden Manteltarifvertrag, nach dem „Angestellten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens zehn Jahre angehören, sowie Angestellten, die dem Unternehmen 25 Jahre angehören, nur aus wichtigem Grund gekündigt werden“ kann, also nur dann, wenn es einen Grund zur fristlosen Entlassung gibt.

Und weil der ganze Betrieb mitkringen sollte, woher der Wind weht, verbreitete der Arbeitgeber die Nachricht von den Entlassungen durch Rundschreiben. Anschließend wurden weitere zwei Dutzend Beschäftigte zu „Personalgesprächen“ vorgeladen und erhielten nach internen Berichten die Ansage, auch sie müssten mit Kündigung rechnen, wenn sie ihre Fehlzeiten nicht reduzierten.

Mit alledem habe die Geschäftsleitung der HUK-Coburg in Hamburg „ein unerträgliches Klima der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschaffen“, stellte der ver.di-Fachgruppenvorstand Versicherungen der Landesbezirke Hamburg und Nord in einem Protestschreiben an HUK-Coburg-Personalvorstand Sarah Rössler fest. Dabei seien es doch „zum großen Teil die Arbeitsbedingungen selbst und der ungeheure Arbeitsdruck, die zu den Krankheiten führen – besonders zu physischen und psychischen Überlastungen“, lautet die Analyse der Gewerkschaftsvertreter.

So hat dann auch das Hamburger Arbeitsgericht der Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse (HUK) mit Sitz im fränkischen Coburg erst einmal einen Strich durch die Rechnung

gemacht: Drei unterschiedliche Kammern des Gerichts gaben allen vier vorliegenden Kündigungsschutzklagen statt und verurteilten das Unternehmen dazu, die Kläger/innen jeweils zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. Zur Begründung führten die Richter/innen in allen Fällen an, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt, weil ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) jeweils nicht oder nicht ordnungsgemäß umgesetzt worden sei.

KONZERN GEHT IN BERUFUNG

Doch auch nach den Entscheidungen des Hamburger Arbeitsgerichts erhält der HUK-Coburg-Konzern, der sich nach außen hin gern arbeitnehmer- und gewerkschaftsfreundlich darstellt, den Druck auf seine bundesweit 10 000 Beschäftigten aufrecht und legt Berufung zum Landesarbeitsgericht ein. Die erste Verhandlung dort ist für den 8. März 2018 angesetzt.

Aktenzeichen: 12 CA 142/17, 9 Ca 190/17, 15 Ca 223/17 und 15 Ca 224/17

T A R I F L I C H E S

DEUTSCHE POST AG – ver.di fordert für die rund 130 000 Tarifbeschäftigten und Auszubildenden der Deutschen Post AG eine lineare Erhöhung der Entgelte und Vergütungen von 6,0 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Das hat die zuständige Tarifkommission Anfang des Jahres beschlossen. Überdies soll eine tarifvertragliche Wahlmöglichkeit ausgehandelt werden, nach der einzelne Beschäftigte einen Teil der Entgelterhöhung in freie Zeit umwandeln können. Das bislang einmal jährlich aufgrund einer Leistungsbeurteilung gezahlte variable Entgelt will ver.di durch einen festen monatlichen Betrag ablösen. Zudem soll für die rund 32 000 Beamt/innen des Unternehmens die so genannte Postzulage fortgeschrieben werden. Sie ist eine postspezifische Form der Sonderzulage für Bundesbeamte. Vor der Beschlussfassung durch die

Tarifkommission waren bundesweit knapp 37 000 Tarifbeschäftigte nach ihren Erwartungen befragt worden. Die Tarifverhandlungen sollen am 23. Januar, nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe der „ver.di news“, beginnen.

<http://psl.verdi.de/branche/postdienste>

LUFTHANSA – (pm) Die zweite Runde der Tarifverhandlungen für die rund 33 000 Lufthansa-Beschäftigten der Bodendienste, bei Lufthansa-Systems, der Lufthansa-Service Group, der Lufthansa Technik, Lufthansa Cargo sowie für die bei ver.di organisierten Kabinen-Beschäftigten sind vor Weihnachten ohne Ergebnis geblieben. Angesichts des Rekord-Ergebnisses, dass der Lufthansa-Konzern im vergangenen Jahr erzielt hat, sieht ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christine Behle in dem Angebot

der Arbeitgeber eine Provokation. Mit 1,7 Prozent wäre es unter der Inflationsrate geblieben. Fortgesetzt werden sollen die Verhandlungen am 22. Januar, nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe der „ver.di news“.

ADLER-MODEMÄRKTE – (pm) In 16 Adler-Modemärkten ist in der Vorweihnachtszeit ganztägig gestreikt worden. Damit reagierten die Beschäftigten auf die monatelange Weigerung des Unternehmens, die regionalen Flächentarifverträge des Einzelhandels anzuerkennen. Ein Jahr zuvor hatte die Geschäftsführung die bis dahin geltenden Tarifverträge für die Beschäftigten in den 150 Filialen gekündigt. Dazu zählen nicht nur Entgelt- und Manteltarifvertrag, sondern auch die Tarifverträge für vermögenswirksame Leistungen und zur Altersvorsorge.

Zustimmung verweigert

UNION BUSTING – ver.di fordert Solidarität mit Charlotte Matheis

(lüh) Weil sich die Personalrätin Charlotte Matheis für Entlastung und mehr Personal im Universitätsklinikum des Saarlands (UKS) in Homburg eingesetzt hat, will die Klinikleitung sie nun loswerden. Kurz vor Weihnachten wollte das Klinikum die außerordentliche und fristlose Kündigung aussprechen. Angeblich sei die Fachkrankenpflegerin in der Anästhesie ihrer Arbeitsverpflichtung nicht nachgekommen, hieß es in einem Schreiben an den Personalrat, der den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung ablehnte.

Zu Recht habe er seine Zustimmung verweigert, sagte ver.di-Sekretär Michael Quetting. Charlotte Matheis sei keineswegs der Arbeit ferngeblieben, sondern habe in dieser Zeit notwendige Personalrats-tätigkeiten erledigt. „Wir betrachten

den Angriff auf unsere mutige Kollegin Charlotte als Angriff auf die gesamte Gewerkschaftsbewegung“, sagte Quetting weiter. Die Personalrätin ist auch Mitglied der ver.di-Bundestarifkommission und der Tarifkommission Entlastung im Saarland. In dieser Funktion hat sie mit dafür gesorgt, dass sich Saarlands Klinikbeschäftigte besonders stark in der bundesweiten Bewegung für Entlastung hervorgetan haben.

Noch im Frühjahr 2017 hatte das Homburger Uniklinikum Verhandlungen mit ver.di geführt, an denen auch Charlotte Matheis beteiligt war. Doch anstatt die Probleme anzugehen, spielte die Klinikleitung auf Zeit. Die in einer Prozessvereinbarung vom März 2017 vereinbarten Ziele wurden nicht erreicht. Die ver.di-Tarifkommission betrachtete

die Gespräche deshalb als gescheitert. Anfang Dezember brach ver.di die Verhandlungen ab. „Erst hat uns die Klinikleitung monatelang hingehalten, jetzt setzt sie mit dem Kündigungsbegehren gegen Charlotte vollends auf Eskalation“, kritisierte Quetting.

E-MAILS AN DAS UNI-KLINIKUM

Charlotte Matheis gebührten Dank und Unterstützung – und in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber jede erdenkliche Solidarität, sagt Quetting und bittet um Unterstützung der Personalrätin. ver.di-Mitglieder sind aufgefordert, ihren Unmut direkt beim kaufmännischen Direktor Ulrich Kerle kundzutun. Die E-Mail-Adresse lautet: ulrich.kerle@uks.eu



MICHAEL QUETTING IST FÜR DEN FACHBEREICH GESUNDHEIT IM VER.DI-BEZIRK REGION SAAR TRIER ZUSTÄNDIG

INTERVIEW

Dem Arbeitgeber Frist gesetzt

Wie ist der aktuelle Verhandlungsstand mit dem Uniklinikum?

Mit der Uniklinik hatten wir eine Verhandlungsvereinbarung mit dem Ziel, die Beschäftigten zu entlasten. Viermal haben wir verhandelt, ver.di legte konkrete Forderungen auf den Tisch. Mittlerweile nennt die Uniklinik das nur noch Gesprächsrunden. Die Tarifkommission hat dem Arbeitgeber dann eine Frist gesetzt, die hat er verstreichen lassen. Er will mit uns keine verbindlichen Regelungen zur Entlastung und zu einem Konsequenzenmanagement treffen. Die Verhandlungen sind gescheitert und der Arbeitgeber tut auch noch verwundert.

Warum nimmt Union Busting insbesondere in Kliniken zu?

Die Arbeitgeber wollen ihrer Verpflichtung zum Gesundheitsschutz nicht nachkommen und versuchen die Probleme auszusitzen. Sie versuchen einen Keil zwischen Beschäftigten und ver.di zu treiben. Und wenn ver.di konsequent die Interessen der Beschäftigten vertritt, dann ist die Sozialpartnerschaft auf Seiten der Arbeitgeber plötzlich schnell vergessen.

Geringerer Reallohnzuwachs

TARIFBILANZ – WSI erwartet expansive Lohnpolitik im Jahr 2018

(pm) 2017 haben die Tariflöhne und Gehälter im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt nominal um 2,4 Prozent zugelegt. Zieht man davon den Anstieg der Verbraucherpreise um 1,8 Prozent ab, bleibt ein realer Zuwachs der Tarifvergütungen um 0,6 Prozent. Das ergibt die Bilanz des Jahres 2017, die das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung Anfang des Jahres vorgelegt hat.

Zwischen den einzelnen Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede. Oberhalb des Durchschnitts liegen unter anderem der Öffentliche Dienst mit 2,7 Prozent und das Private Verkehrsgewerbe mit 2,5 Prozent. Für 2018 erwartet der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Thorsten Schulten, angesichts der guten Konjunkturlage und der relativ niedrigen Arbeitslosigkeit eine expansivere Lohnpolitik.

„Da die Inflationsrate wieder spürbar höher ist, fällt der Reallohnzuwachs 2017 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich geringer aus“, sagt Schulten. Wegen des geringeren Preisanstiegs haben die Steigerungen in den drei Vorjahren zwischen 1,9 und 2,4 Prozent ausgemacht. Schulten sieht darin „einen wesent-

lichen Beitrag für den ökonomischen Aufschwung in Deutschland“. Die davon ausgehenden Impulse für die Binnennachfrage würden sich 2017 – wenn auch in abgeschwächter Form – weiter fortsetzen. Bei der Berechnung der kalenderjährlichen

Tariferhöhungen für das Jahr 2017 werden sowohl die Neuabschlüsse aus dem Jahr als auch Abschlüsse aus den Vorjahren, die eine Laufzeit bis mindestens Ende 2017 haben, berücksichtigt.

www.boeckler.de

Kündigungstermine 2018 ausgewählter ver.di-Branchen

- **31. Januar**
Deutsche Post AG
Telekom Deutschland
Barmer GEK
Tarifgemeinschaft Energie (u.a. E.ON)*
- **28. Februar**
Öffentlicher Dienst Bund und Gemeinden, Versorgungsbetriebe (TV-V), Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung Bund, Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung, Knappschaft-Bahn-See, Deutsche gesetzliche Unfallversicherung, Bundeseisenbahnvermögen, Sparten-TV Nahverkehr Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Sachsen, Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland
- **31. März**
Privates Verkehrsgewerbe Baden-Württemberg (ohne Süd den)
Technikerkrankenkasse
Kfz-Gewerbe Rheinland-Rheinessen**
- **31. Mai**
Öffentlicher Dienst, Sparten-TV Nahverkehr Bayern,
Kfz-Gewerbe Saarland**
- **30. Juni**
Öffentlicher Dienst, Sparten-TV Nahverkehr Berlin,
Privates Verkehrsgewerbe Südbaden
- **31. Juli**
Privates Verkehrsgewerbe (Güterkraftverkehr) Saarland
Rheinstromkiesbaggereien Nordrhein-Westfalen
- **31. August**
Druckindustrie
Energiewirtschaftliche Unternehmen Hessen (AVE Hannover)
- **30. September**
Privates Verkehrsgewerbe Bayern
Tarifgruppe Vattenfall Europe*
- **31. Oktober**
Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen
Papier und Pappe verarbeitende Industrie
- **31. Dezember**
Öffentlicher Dienst Länder
Bewachungsgewerbe (ohne Sonderbereiche) Schleswig-Holstein (Arb.), Hamburg (Arb.), Bremen (Arb.), Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt
Tarifgruppe RWE*

* mit IG BCE
** mit IG Metall

AUCH DAS NOCH

„Eigenartige“
Arbeitsleistung

(ku/hem) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern der Fußball-Bundesliga ist regelmäßig „wegen der Eigenart der Arbeitsleistung“ zulässig. So hat es laut einem Bericht der Internetplattform **www.kostenlose-urteile.de** das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschieden. Der Torwart eines Vereins der 1. Bundesliga hatte die gerichtliche Feststellung beantragt, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem Verein nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 30. Juni 2014 beendet worden sei und er Anspruch auf die Zahlung von Prämien für die Spiele der Rückrunde der Saison 2013/2014 in Höhe von 261 000 Euro habe. Auch beim BAG hatte er damit aber keinen Erfolg. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzensport würden, so der 7. Senat, von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die er nur für eine begrenzte Zeit erbringen könne. Das sei eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse des Fußballvereins an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründe. Überdies seien die Voraussetzungen des geltend gemachten Prämienanspruchs für die Spiele der Rückrunde nicht erfüllt. Und der beklagte Verein habe die Erfüllung dieser Voraussetzungen auch nicht „treuwidrig vereitelt“.

Aktenzeichen:
7 AZR 312/16

Wandlungen beim Streikrecht

FACHTAGUNG – Aktuelle Entwicklungen in der „Königsklasse der Gewerkschaftsarbeit“

(hla) Als „Königsklasse der Gewerkschaftsarbeit“ bezeichnet die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis den Arbeitskampf, eine Disziplin, die Wandlungen unterworfen sei. Das ist einer der Gründe, warum ver.di Anfang des Jahres erstmals eine Tagung zum Streikrecht veranstaltet hat. „Oft ist der Arbeitskampf das einzige Mittel, um unsere Ziele durchsetzen zu können“, erläuterte Kocsis in Berlin

Derzeit gebe es in der Bundespolitik keine Bestrebungen, das Streikrecht einzuschränken, sagte Jens Schubert, Leiter des Bereichs Recht/Rechtspolitik beim ver.di-Bundesvorstand. Allerdings versuchten u.a. die CSU oder einige Arbeitgeberverbände immer wieder, dieses Thema zu setzen, beispielsweise mit der Forderung, Arbeitskämpfe im Bereich der Daseinsvorsorge hart zu reglementieren. Zwar sei das Streikrecht in Artikel 9 des Grundgesetzes verankert, da es aber kein eigenständiges Gesetz dazu gebe, obliege die Rechtssetzung. Hier spiegelten sich gerade in der jüngeren Rechtsprechung unterer In-

stanzen die genannten Vorstöße wider.

Oft zögen Arbeitgeber juristische Formalien hoch, argumentierten mit einem veränderten Verständnis von Verhältnismäßigkeit oder betonten über Gebühr andere Grundrechte wie die unternehmerische Freiheit oder die Religionsfreiheit. Vor dem Hintergrund dieser veränderten rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen sei es für ver.di wichtig, bei der Erhebung von Tarifforderungen und bei Streikaufrufen große Sorgfalt walten zu lassen, um Gerichten keine Anlässe zu bieten, Streiks zu verbieten. „Denn wie sollen wir das dann den Mitgliedern erklären“, fragte Andrea Kocsis. In diesem Sinne wolle ver.di mit dieser Tagung auch Anstöße für eine veränderte Zusammenarbeit von Rechtsschutz und Fachbereichen geben.

„ÖKONOMISCHE RATIONALITÄT“

Der Berliner Rechtsprofessor Florian Rödl bezeichnete in einem Referat den geltenden Paritätsgrundsatz im

Streikrecht als Sackgasse. Sein Ansatz ist die Schaffung fairer Bedingungen – und wenn es nicht anders gehe, müssten die Arbeitgeber mit Streiks zu mehr Gerechtigkeit gezwungen werden können. Dabei seien alle Formen erlaubt. Rödl vertraut auf die „ökonomische Rationalität“ der Streikenden. Ein Streik ziele darauf, Vermögensschäden zu bewirken, Beschädigungen von Personen und Sachmitteln seien nicht zulässig. Mittel der Arbeitgeber gegen einen Arbeitskampf wie Aussperrung oder Betriebsstilllegung mit Lohnverweigerung sollten nach Rödl's Vorstellungen aber auch nicht zulässig sein.

Bei der ver.di-Tagung ging es in verschiedenen Foren auch um alternative Streikformen, zu denen die Gewerkschaften mittlerweile greifen, um auf die veränderten Strukturen bei den Arbeitgebern zu reagieren und auf deren Versuche, Streiks abzuwenden oder ins Leere laufen zu lassen. Dazu zählten flexible Streiks ebenso wie Streiks aus dem laufenden Betrieb heraus oder Flashmobs.

AKTUELLE URTEILE

FRIST VERSÄUMT – LEISTUNG GENEHMIGT – (bs) Wenn eine gesetzliche Krankenkasse nicht innerhalb von drei Wochen auf den Leistungsantrag eines Versicherten reagiert, muss dem Antrag stattgegeben werden. Und zwar unabhängig davon, ob sie rein rechtlich dazu verpflichtet ist. Wird der Medizinische Dienst eingeschaltet, verlängert sich die Frist auf fünf Wochen. Allein das Fristversäumnis rechtfertigt den Anspruch, wenn Antrag nicht aus der Luft gegriffen war. So hat das Bundessozialgericht hinsichtlich der Anschaffung eines Gerätes zur „Strafung der Bauchhaut“ nach einer „massiven Gewichtsabnahme“ entschieden.

Aktenzeichen: B 1 KR 15/17 R

SCHULBÜCHER BEGRÜNDEN MEHRBEDARFSLEISTUNG – (ku) Schulbücher muss das Jobcenter grundsätzlich als Mehrbedarfsleistungen bezahlen, hat das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LAG)

entschieden. Geklagt hatte eine Gymnasiastin im Hartz-IV-Bezug, die die Kosten für Schulbücher im Wert von 135,65 Euro, die von der Schule nicht im Rahmen der Lernmittelfreiheit auszuleihen waren, vom Jobcenter als Zusatzleistungen zum Regelbedarf erstatten haben wollte, außerdem die Kosten eines grafikfähigen Taschenrechners. Die Behörde bewilligte aber insgesamt nur eine Pauschale in Höhe von 100 Euro. Das LAG argumentierte, das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sehe für Schulbücher insgesamt keine auskömmlichen Leistungen vor. Das stelle eine planwidrige Regelungslücke dar, weil der Gesetzgeber das gesamte menschenwürdige Existenzminimum einschließlich der Kosten des Schulbesuchs sicherstellen müsse. Die vorhandene Lücke müsse für Einmalbedarfe wie Schulbücher über eine verfassungskonforme Auslegung des Paragraphen 21 Abs. 6 SGB II geschlossen werden, auch wenn diese Norm ihrem Wort-

laut nach nur laufende Bedarfe betrifft. Demgegenüber seien die Kosten für grafikfähige Taschenrechner von der Schulbedarfspauschale abgedeckt. Ein solcher Rechner müsse nämlich nicht für jedes Schuljahr neu angeschafft werden.

Aktenzeichen: L 11 AS 349/17

VERTRAUENSSCHUTZ IST VORAUSSETZUNG – (bs) In Betriebsvereinbarungen kann rechtswirksam geregelt werden, dass Beschäftigte mit Erreichen des Regeleintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahre 2017 waren das 65 Jahre und sechs Monate) aus dem Betrieb ausscheiden. Aus Gründen des Vertrauensschutzes, so das Bundesarbeitsgericht, muss die Vereinbarung jedoch auch Übergangsregelungen für die bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung bereits „rentennahen“ Arbeitnehmer/innen vorsehen, andernfalls die gesamte Betriebsvereinbarung unwirksam ist. **Aktenzeichen:** 1 AZR 292/15

Rollout startet

VER.DI WÄCHST – Gewerkschaftsrat hat Ende November Umorganisation zugestimmt

(hla) Ende November hat der ver.di-Gewerkschaftsrat bei seiner Sitzung in Berlin das Rollout von „Perspektive ver.di wächst“ beschlossen. Kernpunkt des Prozesses ist die Trennung von kollektiver und individueller Betreuungsarbeit. Zum einen soll damit die kollektive Betriebs- und Tarifarbeit gestärkt werden, da sie entscheidend für die Mitgliedergewinnung ist. Zukünftig sollen sich die Fachbereiche in der Tarif- und Betriebsarbeit konsequent an den Mitgliedern orientieren, dafür entstehen jetzt neue Spielräume.

MITGLIEDERBINDUNG WEITER STÄRKEN

Das zweite Standbein des Prozesses ist die individuelle Betreuung. In so genannten ver.di Zentren können die dort Beschäftigten auf die Anfragen einzelner Mitglieder mit verbessertem Service reagieren kann. Verlässlichkeit und hochwertige Beratung stärken dabei die Mitgliederbindung.

Seit 2007 arbeitet ver.di an diesem Prozess, unter Überschriften wie „Chance 2011“, „Perspektive 2015“ und „Perspektive ver.di wächst“, immer wieder rückgekoppelt mit den zuständigen Gremien bis hin zu Gewerkschaftsrat und Bundeskongress. Innerorganisatorisch wurden im Rahmen dieses Vorgehens Stärken und Schwächen des bisherigen Status quo analysiert, in ehren- und hauptamtlich besetzten Kernteams und Praxisgruppen ab 2012 Lösungsvorschläge entwickelt. Diese wurden in den Pilotlandesbezirken Bayern und Niedersachsen-Bremen ausprobiert. Ein externes Gutachten hat diese Piloten evaluiert und das Rollout auf die gesamte Organisation empfohlen.

Dem hat der Gewerkschaftsrat jetzt zugestimmt. Den Anfang macht der Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, außerdem sollen die Piloten Mitte des Jahres in den Regelbetrieb überführt werden. Dazu dienen das Basis- und Einführungsmodell (BE-Mo) sowie die Rahmenstandards

der kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit. In beiden wird ausführlich beschrieben, wie die Arbeit nach dem Rollout ausgerichtet und ver.di vor Ort organisiert sein wird. Hierin sind die Erfahrungen aus Niedersachsen-Bremen und Bayern eingeflossen. Danach wurden Zeitpläne für die Vorbereitungen ausgerichtet, im Anschluss gibt es noch ein mehrmonatiges Zeitfenster für die Nachjustierung. Mit dem Gesamtbetriebsrat wurde mittlerweile auch eine Vereinbarung zur Sicherstellung der notwendigen Qualifizierung abgeschlossen.

DISKUSSION ÜBER FACHBEREICHE

Zudem wird in ver.di aktuell über die Neustrukturierung der Fachbereiche diskutiert („ver.di news“ berichtete). Bei einer Presseveranstaltung zum Jahresauftakt sprach der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske dabei von einer „Neuorganisation, die es in dieser Radikalität bei noch keiner Gewerkschaft gegeben hat“.



MONIKA BRANDL IST DIE VORSITZENDE DES GEWERKSCHAFTSRATS VON VER.DI

K O M M E N T A R

Startschuss gefallen

Die Frage, wie unsere Organisation die Herausforderungen der Zukunft meistern kann, haben wir uns seit 2007 intensiv im Gewerkschaftsrat gestellt. Um in Zukunft im Sinne unserer Mitglieder besser aufgestellt zu sein, haben wir die Organisation auf Herz und Nieren geprüft, Stärken und Schwächen analysiert. In Kernteams und Praxisgruppen haben ehren- und hauptamtliche Expert/innen Lösungskonzepte erarbeitet, die dann in den beiden Pilotlandesbezirken Niedersachsen-Bremen und Bayern erprobt und mittlerweile auch einer unabhängigen Stelle überprüft wurden. Ende vergangenen Jahres war die Zeit reif, den Rollout für die gesamte Organisation auf Basis der Erfahrungen in den Pilotlandesbezirken zu beschließen. Ich habe mich sehr gefreut, dass eine übergroße Mehrheit der GR-Mitglieder am 29. November dafür gestimmt hat. Zukünftig wird die Trennung von individueller und kollektiver Arbeit uns in die Lage versetzen, in den Betrieben, Verwaltungen und Dienststellen präsenter zu sein und konsequenter die Halte- und Werbearbeit voran zu treiben. Jetzt geht's los!

Ohne Abitur studieren

EUROPÄISCHE AKADEMIE DER ARBEIT – Bewerbungsschluss bei ver.di ist Ende März 2018

(red.) Studieren ohne Abitur? Engagierten jungen ver.di-Kollege/innen steht dieser Weg offen. Sie haben die Möglichkeit, sich für das elfmonatige Vollzeit-Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA) in Frankfurt/Main zu bewerben. Ziel der EAdA ist es, begabten und qualifizierten Beschäftigten eine akademische Ausbildung auch ohne Abitur zu ermöglichen.

Das Studium bietet eine wertvolle Grundlage für eine fundierte und kompetente Interessenvertretung in Betrieben und in der politisch verfassten Gesellschaft sowie für eine berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit in Gewerkschaften, öffentlichen Institutionen, Verwaltungen, Non-Profit-Organisationen und Verbänden.

Voraussetzung für die Bewerbung ist eine mindestens dreijährige ver.di-Mitgliedschaft und eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine vergleichbare dreijährige Berufserfahrung mit Engagement zum

Beispiel im Betriebsrat. Die Bewerber/innen sollten zwischen 21 und 35 Jahre alt und gewerkschaftlich aktiv sein.

Gefördertes Studium

(red.) Der nächste Bewerbungsschluss für die Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung ist der 1. Februar. Gefördert werden im gewerkschaftlichen Auswahlverfahren der Studienförderung nur Vollzeit-Studierende an staatlich anerkannten Hochschulen und Universitäten mit gewerkschaftlichem oder gesellschaftspolitischem Engagement sowie entsprechend engagierte Studierende auf dem Zweiten Bildungsweg. ver.di-Mitglieder, die sich um ein Stipendium bei der Hans-Böckler-Stiftung bewerben, wenden sich dazu an ihren Bezirk. Der leitet die Unterlagen mit einer begründeten Stellungnahme an die ver.di-Bundesverwaltung weiter.

www.boeckler.de/4360.htm

Der nächste Studiengang an der EAdA startet im Oktober. Die zweitägige Aufnahmeprüfung findet Ende Juni in der Bildungsstätte der IG BAU in Steinbach (Taunus) statt. Dem geht ein freiwilliger Vorbereitungskurs voraus, der bereits im Mai stattfinden soll.

Eine Direktbewerbung bei der EAdA ist möglich. Wer jedoch ein Stipendium des DGB in Anspruch nehmen und auch von ver.di finanziell unterstützt werden möchte, benötigt zur Bewerbung eine schriftliche Stellungnahme durch die örtliche ver.di-Gliederung.

Die kompletten Bewerbungsunterlagen müssen spätestens bis Ende März 2018 im Bereich Organisations- und Personalentwicklung beim ver.di-Bundesvorstand vorliegen. Fragen zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren beantwortet Regina Zimmerling, Tel. 030/6956-1514, E-Mail regina.zimmerling@verdi.de. www.uni-frankfurt.de/62187503/200_akademie.



Leere Versprechen

B U C H T I P P – Cathy O'Neil beschreibt den Einfluss von Algorithmen

CATHY O'NEIL: ANGRIFF DER ALGORITHMEN. WIE SIE WAHLEN MANIPULIEREN, BERUFSSCHANCEN ZERSTÖREN UND UNSERE GESUNDHEIT GEFÄHRDEN, ÜBERSETZT VON KARSTEN PETERSEN, CARL HANSER VERLAG, MÜNCHEN, 352 SEITEN, 24 EURO, ISBN 978-3446256682

ver.di news

ERSCHEINT 14-TÄGLICH

HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGS-
GEWERKSCHAFT VER.DI,
FRANK BSIRSKÉ, VORSITZENDER

CHEFREDAKTION:

DR. MARIA KNIESBURGES

REDAKTION:

HEIKE LANGENBERG
(VERANTWORTLICH) MARION
LÜHRING, JENNY MANSCH

LAYOUT:

HELMUT MAHLER

INFOGRAFIK:

KLAUS NIESEN

CARTOON:

THOMAS PLASSMANN

DRUCK:

ALPHA PRINT MEDIEN AG,
DARMSTADT

ADRESSE:

REDAKTION VER.DI NEWS,
PAULA-THIEDE-UFER 10,
10179 BERLIN,

TEL.: 030/69 561069,

FAX: 030/69 563012

VERDI-NEWS@VERDI.DE

WWW.VERDI-NEWS.DE

HINWEIS:

DIE AUSGABE 2
ERSCHEINT AM 17. FEBRUAR 2018

www.verdi.de

Probleme

„Politiker sind Weltmeister im Beobachten, aber keine Weltmeister im Probleme lösen.“

Der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Telekom, Timotheus Höttgens, bei einer Konferenz in München

Eine „eindeutige Handlungsvorschrift zur Lösung eines Problems oder einer Klasse von Problemen“ ist ein Algorithmus nach Angaben des Online-Lexikons Wikipedia. Ob sprachlich ausformuliert oder in ein Computerprogramm implementiert, ist dabei offen. Mittlerweile gibt es zahllose digitale Algorithmen, die in unseren Alltag eingreifen, ohne dass wir es direkt mitbekommen. Schon der Untertitel zu Cathy O'Neils Buch gibt einen kleinen Eindruck von der Bandbreite: Wahlen, Berufsleben, die eigene Gesundheit.

Die promovierte Mathematikerin hat als Hedge-Fonds-Managerin gearbeitet. Aus dieser Erfahrung heraus ist sie mittlerweile eine engagierte Kritikerin der Digitalbranche geworden. In ihrem Buch nennt O'Neil Algorithmen Weapons of Math Destruction, Mathe-Vernichtungswaffen. „Sie versprechen Effizienz und Gerechtigkeit“, schreibt O'Neil. Doch

das sind leere Versprechen. Wer in einem sozialen Brennpunkt wohnt, hat es auch bei fester, gut bezahlter Arbeit schwerer, einen Kredit zu bekommen. Stattdessen bekommt man leichter Besuch von der Polizei. Mit persönlichem Eindruck oder Ausnahmegelegenheiten können man bei Algorithmen nicht punkten. Allein vorher festgelegte Kriterien zählen. Und die manifestieren die Vergangenheit.

Algorithmen beeinflussen sich oft gegenseitig, machen die Gesellschaft noch weniger durchlässig. Ein Hauptkritikpunkt ist, dass die Transparenz fehlt. Wer Algorithmen verwendet, hat wenig Interesse daran, sie offenzulegen, wer sich von ihnen benachteiligt fühlt, hat kaum die Möglichkeiten sie offenlegen zu lassen.

Dabei greifen sie schon jetzt in immer mehr Lebensbereiche ein – wobei „wir uns“, so O'Neil, „noch

in den frühen Tagen dieser Entwicklung befinden“. Dennoch sei schon heute spürbar, dass die Welt durch Algorithmen gleichförmiger werde. Individualität zähle nicht mehr. Damit können Maschinen nicht umgehen. Sei es bei der Bewertung der Kreditwürdigkeit oder bei der Beurteilung, ob jemand in der Lage ist, einen Job trotz krankheitsbedingter Fehltag auszuüben. O'Neil liefert in ihrem Buch zahlreiche Beispiele aus den verschiedensten Lebensbereichen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung über ein mittlerweile auch hierzulande schon weit verbreitetes, aber kaum greifbares Phänomen.

Sie formuliert aber auch ihre Ansprüche an Programmierer/innen und Unternehmen. Sie sollten sich ihrer Verantwortung stellen und vor allen Dingen transparent machen, wie die Abläufe tatsächlich sind.

Heike Langenberg

PERSONELLES

Roland Issen, der langjährige Vorsitzende der ver.di-Gründungsgewerkschaft DAG, hat am 7. Januar seinen 80. Geburtstag gefeiert. Geehrt wurde der Jubilar, der von 1978 bis 1991 auch Mitglied der Hamburgischen Bürgerschaft gewesen ist, mit einem Senatsempfang. Bei dieser Gelegenheit überreichte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske Issen auch die Broschüre „Man muss immer wieder Anstöße geben“, die der ver.di-Bundesvorstand zum 80. Geburtstag des ver.di-Mitbegründers herausgegeben hat.

In der Broschüre schildert Issen in einem ausführlichen Interview seine Jugend, sein gewerkschaftliches Wirken und den Weg zu ver.di. „Dass es mit ver.di heute eine starke Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland

gibt, verdanken wir ihm in hohem Maße mit“, sagte Bsirske in seiner Laudatio.

Roland Issen war 1956 in die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) eingetreten. 1983 war er zu deren stellvertretenden, vier Jahre später dann erstmals zum Vorsitzenden gewählt worden. Dieses Amt hatte er bis zur ver.di-Gründung im Jahr 2001 inne. Schon 1987 war er in seinem Grundsatzreferat kurz nach der Wahl auf die DGB-Gewerkschaften zugegangen, hatte seine Bereitschaft zur Zusammenarbeit deutlich gemacht. Damit ebnete er rückblickend gesehen den Weg, der zu ver.di geführt hat. „Roland Issen hat früh erkannt, dass Gegnerschaft unter Gewerkschaften keinen Sieger haben kann. Und er hat daraus Konsequenzen gezogen“, so Bsirske.

PREISE

Ende vergangenen Jahres sind sowohl der **Deutsche Personalräte-** als auch der **Deutsche Betriebsräte-Preis** verliehen worden. Über den Personalräte-Preis in Gold freute sich die Interessenvertretung des Klinikums Augsburg. Ausgezeichnet wurde ihr Engagement gegen Altersarmut durch Verhinderung von Outsourcing. Der Betriebsrat des Klinikums Augsburg erhielt Mitte Dezember in Bonn den Betriebsräte-Preis in Gold. Er hatte maßgeblichen Anteil daran, dass die beim Klinikum eingesetzten Rotkreuzschwestern mittlerweile Beschäftigte des Klinikums sind. Mehr Infos zu allen Preisträgern, aber auch zu den Wettbewerben für das laufende Jahr finden sich auf den folgenden Seiten. www.deutscherpersonalraete-preis.de, www.deutscherbetriebsraete-preis.de