



Das Fernseherteam für eine ARTE-Produktion über die Arbeitsbedingungen osteuropäischer LKW-Fahrer*innen begleitet aufsuchende Arbeit. Im Bild: Stanislava Rupp-Bulling (Faire Mobilität Stuttgart) im Gespräch mit einem Fernfahrer. **Artikel Seite 9**
Foto: Wolfgang Herrmann

Von Arbeitsrechten keine Spur – mitten unter uns

Unsere Schwerpunkte in dieser Ausgabe beschäftigen sich mit den Auswirkungen von Globalisierung, Digitalisierung und Arbeitsmigration auf Arbeitsrechte in Deutschland (ab Seite 7ff) und mit den Betriebsratswahlen/der Betriebsratsarbeit (ab Seite 2ff).

Kommentar

Zu den Betriebsratswahlen 2022

Noch bis Ende Mai finden in Deutschland Betriebsratswahlen statt. Millionen von Beschäftigten haben die Möglichkeit, mit Ihrer Stimmabgabe die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber stark zu machen und Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb zu gestalten.

In der Öffentlichkeit wird das – leider – kaum wahrgenommen. Ärgerlich!

Denn starke und selbstbewusste Betriebsratsgremien sind eine wesentliche Voraussetzung, um z. B. die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenschutzgesetze zu überwachen und Ansprüche aus Tarifverträgen im Betrieb konsequent durchzusetzen. In der Pandemie haben Betriebsrät*innen zudem beständig an der Überarbeitung und Aktualisierung von Betriebsvereinbarungen zum Gesundheitsschutz mitgewirkt. Auf die neugewählten Betriebsrät*innen kommt viel Arbeit und eine große Verantwortung zu.

Wird im Betriebsratsgremium aber Kollegialität untereinander und die Solidarität innerhalb Belegschaft zu ihren Vertreter*innen groß geschrieben, dann kann Betriebsratsarbeit auch richtig Spaß machen und Erfüllung schenken.

Ein Skandal jedoch ist, wie leicht sich Arbeitgeber in Deutschland aus der betrieblichen Mitbestimmung davonschleichen können, die Wahl von Betriebsratsgremien be- oder sogar verhindern – wie jüngst in einer ganzen Reihe von Unternehmen der plattformbasierten Digitalökonomie – oder ganz schamlos Betriebsrats-Busting betreiben.

Hier muss der Gesetzgeber zum Schutz der gewählten Betriebsrät*innen nachlegen, denn das Betriebsrätmodernisierungsgesetz aus dem Jahr 2021 hat zwar Verbesserungen gebracht, aber wirklich gut ist es nicht, meint Ihr

Betriebsseelsorger Wolfgang Herrmann

Betriebsratsarbeit

Tuttlingen

Solidarität und laut werden lohnen sich

Angekündigte Firmenschließung wird zurückgenommen



Proteste zeigen Erfolg: die Schließung wurde verhindert. Foto: Thomas Maile

(tm) **Im Juni 2021 erreichte die Belegschaft der Tuttlinger Medizintechnikfirma Smith & Nephew Orthopaedics die Hiobsbotschaft der Konzernleitung, dass der Standort Tuttlingen geschlossen werden soll.**

Die Beschäftigten waren geschockt und am Boden zerstört. Ein kerngesundes Unternehmen, das tiefschwarze Zahlen schreibt, soll einfach geschlossen werden und die Leute sollen gehen.

Nach einem halben Jahr kam ebenfalls ganz überraschend die Nachricht aus Amerika, dass der Standort doch nicht geschlossen werde und der Betrieb weitergehe.

Betriebsseelsorger Thomas Maile hat darüber mit dem Betriebsrat von Smith & Nephew gesprochen.

Als ihr gehört habt, dass der Betrieb geschlossen werden soll, was hat das mit euch und euren Kolleg*innen gemacht?

Zuerst war es ein Schock für alle Betrof-

fenen. Es kamen viele Emotionen hoch, wie Trauer, Angst, Wut und Unsicherheit. Unser Vertrauen in den Konzern wurde zutiefst erschüttert. Das Image des Konzerns ist für viele seit der Schließungsankündigung beschädigt. Der Stolz vieler, bei diesem Unternehmen zu arbeiten, wurde dadurch zunichte gemacht. Aber der Zusammenhalt vieler Kolleg*innen wurde durch diese Nachricht verstärkt. Wir haben dies bei unseren Aktionen sehr positiv empfunden. Man hat sich gegenseitig den Rücken gestärkt und Solidarität gezeigt. Jetzt, nach der Rücknahme der Entscheidung zur Schließung des Standorts, fällt es trotzdem schwer, so zu tun, als wäre da nichts gewesen. Es ist eine gewisse Verunsicherung geblieben.

Was habt ihr unternommen, nachdem ihr die Nachricht von der Schließung bekommen habt?

Wir haben umgehend eine zweitägige Betriebsversammlung in der Stadthalle

Tuttlingen abgehalten. Danach haben wir einen Aktionsplan für die Kolleg*innen und unser Gremium erstellt, wie wir uns gegen die beschlossenen Maßnahmen wehren werden. Wir haben uns gegenseitig Mut gemacht und haben sehr viele Gespräche im Kolleg*innenkreis geführt. Wir haben versucht, weitere Mitglieder für die IGM zu gewinnen, um unseren Aktionen mehr Nachdruck zu verleihen. Wir haben mit aktiven Pausen und durch Aktionen die Kolleg*innen vor die Firma geholt und alle über die laufenden Verhandlungen zum Standorterhalt informiert. Es wurden gezielte Abteilungsversammlungen abgehalten, um zu hören, was die Kolleg*innen auf dem Herzen haben. Wir haben uns Informationen zur Ausarbeitung eines Interessenausgleichs und Sozialplans eingeholt und begonnen, daran zu arbeiten.

Fortsetzung Seite 3, oben links

Böblingen

Eine Ära geht zu Ende

Abschied von Honeywell in Schönaich

Fortsetzung von Seite 2

Wer hat euch bei eurem Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze unterstützt?

Das war vor allem unsere Belegschaft, die fast geschlossen hinter uns stand. Auch die Geschäftsleitung hier vor Ort in Tuttlingen. Tatkräftig haben uns die IG-Metall, der DGB und die Katholische Betriebsseelsorge unterstützt. Auch die Vertrauensleute der Firmen Marquardt, SHW, Chiron, Aesculap und Hengstler zeigten ihre Solidarität mit uns und kamen zu unseren Protestkundgebungen. Starke Unterstützung kam auch vom Tuttlinger Oberbürgermeister Michael Beck und vom Ersten Bürgermeister Emil Buschle. Auch die Baden-Württembergische Wirtschaftsministerin Hoffmeister-Kraut hat sich eingeschaltet. Und zahlreiche Solidaritätsadressen von Menschen aus der Region haben uns erreicht. Die Solidarität war schon eindrucksvoll.

Wie kam es eurer Meinung nach zum Sinneswandel der Konzernleitung?

Anstoß dazu war der massive Widerstand aus der Belegschaft. Auch die offensive Öffentlichkeitsarbeit in Presse und Rundfunk. Und natürlich die exzellente Performance unseres Werks hier in Tuttlingen. Wir sind ein eingespieltes und hochmotiviertes Team.

Auch eine entsprechende Kommunikation auf Konzernebene bei den Entscheidungen durch unsere Geschäftsleitung. Und auch die Pandemie und die dadurch resultierenden weltweiten Lieferprobleme spielten uns in die Karten: Wir konnten weiterhin produzieren und liefern! Positiv wirkte sich auch der Besuch eines Top-Managers unseres Konzerns aus Amerika aus, der sehr von unserem Produktionsstandort und dem vorhandenen Know-How beeindruckt war.

Welche Lehren zieht ihr aus den letzten Monaten?

Man kann sich nie in Sicherheit wiegen. Die Situation in einem Betrieb kann sich sehr schnell wandeln. Die Globalisierung macht auch vor alteingesessenen Unternehmen nicht Halt.

Engagement und Solidarität zahlen sich aus. Eine Krise kann die Menschen stärken, denn gemeinsam erreicht man mehr. Wir haben erleben dürfen, dass wir auf die Kolleg*innen zählen können, wenn es darauf ankommt.



Eberhard Dieterle, stellvertretender BR-Vorsitzender (links) und Jürgen Hanikel, Vorsitzender des BR vor dem Gebäude der ehemaligen „Honeywell-Akademie“. Foto: A. Hiller

(ah) Ende März werden sich die Tore der Firma Honeywell, ehemals Centra-Bürkle, in Schönaich für immer schließen. Honeywell ist kein Opfer der Corona-Pandemie. Schon vor Corona wurden immer wieder Arbeitsplätze ins (osteuropäische) Ausland verlagert und demzufolge in Schönaich abgebaut. 2018 machte der Betriebsrat noch einmal mobil. Anlass war die Verlagerung der Forschungs- und Entwicklungsabteilung.

In Gesprächen mit dem Betriebsrat machte dieser deutlich, dass die Entscheidung, das Werk in Schönaich aufzugeben, keine Überraschung war. Immer wieder waren schon in früheren Jahren Arbeitsplätze verlagert worden. Dabei ging es nicht um defizitäre Bereiche, sondern allein um die Höhe des Gewinns. Ende März 2022 schlossen sich die Tore nun endgültig. Allein die Vertriebssparte bleibt noch in der Region und wird mit einer Handvoll Beschäftigter nach Böblingen verlagert.

Für Schönaich geht damit eine Ära zu Ende, die damals in den sechziger Jahren begonnen hatte. Alfred Bürkle war einer der ersten, der für Zentralheizungen Regeltechnik einführte. 1984 war das

Unternehmen von Honeywell übernommen worden. Heute umfasst das Portfolio von Honeywell sämtliche Regelungs- und Sicherheitstechniken rund ums Haus.

Immerhin gelang es der IG-Metall zusammen mit dem Betriebsrat, den Übergang in eine Transfergesellschaft und Abfindungsangebote auszuhandeln. Einige der zuletzt knapp 80 Beschäftigten, die in die Transfergesellschaft übergeleitet wurden, haben inzwischen neue Jobs gefunden. Da große Teile der Belegschaft schon in fortgeschrittenem Alter sind, ist auch die Rente mit 63 für viele eine Option.

Marian Schirmer, kath. Betriebsseelsorge in Böblingen und Andreas Hiller, evang. Betriebsseelsorge in Sindelfingen, konnten auf einer der letzten öffentlichen Betriebsversammlungen 2020 ihre Solidarität bekunden.

Wir möchten an dieser Stelle dem Betriebsrat für seinen Einsatz danken. Man ist sich einig, dass die Betriebsschließung nicht hätte sein müssen. Auf der anderen Seite ist allen Beteiligten auch klar, dass die Entscheidung darüber nicht in Deutschland, sondern in den USA getroffen wurde.

S 21

Betriebsratsarbeit auf der Baustelle S21

Zwei Kollegen berichten über ihre Erfahrungen

(pm) Andy und Alex sind Betriebsräte und gehören unterschiedlichen Firmen an. Andy ist seit fünf Jahren im Betriebsrat bei Hochtief und Alex bei BEMO seit zwölf Jahren. Beide sind für die Stromversorgung auf einer der Baustellen von S21 zuständig. Peter Maile hat ihnen Fragen gestellt:

Wenn ich auf die Betriebsratsarbeit zurückblicke, dann...

Alex ...musste ich im Frühjahr 2020 von jetzt auf nachher den Vorsitz des Betriebsrats übernehmen. Gemeinsam mit dem Gremium ist es mir gelungen, das Beste daraus zu machen. Wir haben für die Kollegen draußen auf den Baustellen T-Shirts und Sweatjacken angeschafft. Es war an der Zeit! Bei der Geschäftsführung konnte ich erreichen, dass in der Pandemiezeit die Kollegen ihren Urlaub nicht zweckentfremden mussten. Mir war es wichtig, immer transparent zu handeln, gradlinig zu bleiben und mich für das Wohl der Kollegen einzusetzen. Die größte Herausforderung für uns acht Kollegen bestand darin, dass wir trotz der Distanz gut in Kontakt blieben und die Themen via Online-Sitzungen bearbeiteten. Es geht eben nicht, dass der Kollege aus England oder Deutschland mal kurz in die Firmenzentrale zur BR Sitzung anreist. Seit Januar dieses Jahres bin ich wieder Stellvertretender Vorsitzender und um viele Erfahrungen reicher.

Andy ...bin ich 2019 nachgerückt und blicke auf die schwierige Zeit mit einem Niederlassungsleiter zurück. Dem Betriebsrat ist es durch eine Mitarbeiterumfrage gelungen, einen entsprechenden Wechsel in der Niederlassungsleitung zu erreichen. In der zurückliegenden Amtszeit ging es schwerpunktmäßig um Mitbestimmung, um die Arbeitszeitregelung und ums Personal.

Wenn ich nach vorne blicke, dann...

Alex ...glaube ich, dass sich Firmen auf eine Sparte spezialisieren müssen. Alles steht und fällt mit einer konstruktiven Kommunikation von oben nach unten und umgekehrt.

Andy ...mache ich mir Sorgen um den Nachwuchs auf dem Bau. Das liegt einerseits daran, dass immer weniger junge Leute bereit sind, auf dem Bau zu arbei-



Andreas Filz (links) und Alex Zirngast; Fotos: Peter Maile

ten, andererseits sind heute die jeweiligen Baustellen die Ausbildungsstätten. Ich vermisse den Ausbildungsmeister in einer zentralen Ausbildungsstätte.

Alex und Andy haben sich wieder zur Wahl aufstellen lassen, denn sie schät-

zen den Kontakt vor Ort. Die vielen Listen schaffen eine Unübersichtlichkeit; besser wäre, eine Liste zu haben, dann würde sich die Besetzung der Ämter an der Qualifikation orientieren.

Böblingen

Ein Quickie mit der Politik

3 Fragen an Martin Rosemann (MdB), Bundespolitischer Sprecher für Arbeit & Soziales der SPD-Bundestagsfraktion

Betriebsseelsorger Marian Schirmer im Gespräch mit Martin Rosemann.

Schirmer: Welchen Stellenwert nimmt für dich persönlich die betriebliche Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innen ein?

Rosemann: Deutschland geht es gut – nicht trotz, sondern wegen der Mitbestimmung. Betriebliche Mitbestimmung ist eine tragende Säule der sozialen Marktwirtschaft. Sie ist aktueller denn je. Denn die Herausforderungen durch Digitalisierung und Strukturwandel können Unternehmen nur erfolgreich bestehen, wenn die Beschäf-

tigten aktiv und auf Augenhöhe in den Veränderungsprozess eingebunden sind. So werden neue Technologien in Betrieben nur auf Akzeptanz stoßen, wenn die Umstellung von Betriebsrät*innen begleitet wird. Und um Beschäftigte für Weiterbildung zu gewinnen, braucht es die Überzeugungsarbeit von Betriebsrät*innen.

Betriebsratswahlen werden leider immer noch aktiv behindert und Initiator*innen unter Druck gesetzt. Was kann die Politik dazu beitragen, den Strömungen entgegenzuwirken?
Fortsetzung Seite 5, oben links

Fortsetzung von Seite 4, unten rechts:

Wir brauchen auch in kleinen und mittleren Betrieben mehr Betriebsratsgremien.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben wir die Gründung und Wahlen von Betriebsräten erleichtert. Für uns als SPD ist klar: Das war nur der Anfang.

Wir wollen Betriebsrät*innen generell den Rücken stärken und die Bildung von Betriebsratsgremien weiter erleichtern. Wir wollen die Betriebsverfassung auf die Höhe der Zeit bringen. Es braucht bessere Bedingungen für die Arbeit von Betriebsrät*innen, mehr Schutz und umfassendere Mitbestimmungsrechte.

Immer noch werden Menschen, die einen Betriebsrat gründen wollen, unter Druck gesetzt oder gar gekündigt. Wer die Gründung und die Arbeit von Betriebsräten ver- oder behindert, wird es künftig schneller mit der Staatsanwaltschaft zu tun bekommen. Und die Initiatoren einer Betriebsratswahl werden künftig besser vor Kündigungen geschützt.

Nun die Möglichkeit für ein paar persönliche Worte: Was möchtest du den Kolleg*innen während der Betriebsratswahlen mit auf den Weg geben?

Betriebsrät*innen vertreten die Interessen der Arbeitnehmer*innen im Betrieb und können gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Weichen für wesentliche Zukunftsentscheidungen stellen. Es geht um Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildung, gesunde Arbeit und einen guten Übergang in den Ruhestand. Es geht aber auch darum, die aktuellen Herausforderungen durch Digitalisierung und Strukturwandel gemeinsam zu gestalten. Gerade mit Blick auf den sozialen Zusammenhalt im Betrieb haben Betriebsrät*innen eine enorme Verantwortung. Ihre Arbeit ist unverzichtbar!



Martin Rosemann, Foto: privat

Betriebsratswahlen

Herzlichen Glückwunsch

allen wieder- und neugewählten Betriebsrät*innen. Ein wichtiges Amt und eine verantwortungsvolle Aufgabe garantieren die Mitbestimmung und Demokratisierung der Betriebe. Wir sehen gerade in letzter Zeit, wie Menschen ausgebeutet werden, wenn sie keine Interessensvertretung haben. Andererseits ermutigen Beispiele wie das Tuttlinger Werk von Smith & Nephew Orthopaedics, in dem die Betriebsrät*innen den Erhalt der Firma durchsetzen konnten, wie wichtig Betriebsräte sind.

Für die neue Wahlperiode wünschen wir euch viel Kraft und Mut, um sich für die Rechte und Belange der Beschäftigten einsetzen zu können. Den Kandidat*innen, deren Wahl noch bevorsteht, einen guten Wahlverlauf und eine hohe Wahlbeteiligung!

Stuttgart

Betriebsräte unter Druck

Nadine Boguslawski, Erste Bevollmächtigte der IGM Stuttgart, im Gespräch mit Betriebsseelsorger Michael Görg

Michael Görg: Liebe Nadine, als Betriebsseelsorger bekomme ich mit, wie immer mehr Betriebsratsvorsitzende und Betriebsrät*innen durch Langzeiterkrankungen ausfallen. Oft scheinen Stress und psychischer Druck die Ursachen zu sein.

Was genau geht in den Betrieben vor sich, dass solche Drucksituationen für Betriebsrät*innen entstehen?

Nadine Boguslawski: Es ist die Vielfalt der Themen in den Betrieben. Die hinter uns liegenden Betriebsratswahlen, die angespannt wirtschaftliche Situation, Kurzarbeit aufgrund von abgerissenen Lieferketten, ein Angriffskrieg in Europa, dessen Auswirkungen noch nicht absehbar sind, bis hin zu konkreten Fragen nach Zukunft und Perspektive im Betrieb mit den Herausforderungen, die Digitalisierung, Dekarbonisierung und

Transformation mit sich bringen.

Wie sollten Betriebsratsgremien mit diesen Situationen umgehen?

Sich von den Themen nicht erschlagen oder von den Arbeitgeber*innen treiben lassen. Nach und nach vorgehen, die Arbeit auf mehreren Schultern verteilen, da man gemeinsam stärker ist. Klar ist, niemand muss alleine dastehen. Die Gewerkschaften, die IG Metall steht unterstützend, mit Rat und Tat zur Seite.

Auf welche Weise könnt ihr als Gewerkschaft die Betriebsrät*innen unterstützen?

Sehr sehr vielfältig, daher hier nur wenige Worte. Wir sind vor Ort in den Betrieben, unterstützen bei der täglichen Arbeit bis hin zu umfangreichen Bildungsangeboten.

Was gibst du den neu gewählten Betriebsrät*innen zum Thema Druck mit auf den Weg?

Ein wichtiger Garant für Erfolg ist die Einbeziehung und Beteiligung der Beschäftigten im Betrieb. Diese haben das Wissen und die Erfahrung, um Betriebsrät*innen und Vertrauensleute zu unterstützen. Beteiligung der Beschäftigung stärkt nicht nur den BR, sondern mit emanzipierten Belegschaften, gemeinsam mit Betriebsrat, Vertrauensleuten, JAVis und der IG Metall ist man stark und gut gerüstet für die Zukunft.

Vielen Dank, Nadine, für deine Zeit und deine Antworten.



Nadine Boguslawski (IG Metall); Foto: Alexander Wunsch



Links: Bürger*innendialog; Foto: VHS Ludwigsburg/G.Denk
Unten: Bischof Fürst zu Besuch in der Wäscherei;
Foto: Betriebsseelsorge LB



Ludwigsburg

„... derzeit ...“ Outsourcing von Arbeitsplätzen

Wäscherei des Klinikums Ludwigsburg droht das Aus

(cg) Es sei ein Outsourcing nur für die Wäscherei des Ludwigsburger Klinikums geplant, so Prof. Dr. Jörg Martin beim Bürger*innendialog der VHS Ludwigsburg.

Diskutiert wurden die Befürchtungen des Betriebsrates und des Ludwigsburger „Bündnis Gesundes Krankenhaus“, dass die fast 50 Arbeitsplätze der Wäscherei nur der Anfang sind und weitere Bereiche in Lager, Küche und Apotheke folgen werden. Seit Jahren, so war man sich zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat einig, wäre ein gemeinsames Dienstleistungszentrum für das Klinikum ökonomisch und ökologisch eine sinnvolle Lösung gewesen. Matthias Fuchs, DGB Kreisvorstand und 1. Bevollmächtigter der IGM Ludwigsburg/Waiblingen zeigte sich ungläubig, dass angesichts des Strukturwandels in der Automobilindustrie keine ausreichenden Flächen im Raum Ludwigsburg verfügbar sein sollen. Er erinnerte an die Verantwortung des Landkreises und der regionalen Politik für eine nachhaltige Daseinsvorsorge. Wenn alleiniges Kriterium für die Flächenvergabe nur

noch die Gewerbesteuerquote sei, bestehe die Gefahr, dass der Privatisierungsdruck nachhaltige, tarifgebundene Lösungen für die Zukunft noch schwerer mache.

Hagen Klee, Betriebsrat und Verwaltungsratsmitglied, verwies auf das Fachgutachten des Betriebsrats. Danach sinkt aus seiner Sicht die Realisierungswahrscheinlichkeit mit jedem outgesourcten Bereich. Anders als von der Geschäftsführung geltend gemacht, sehe das BR-Gutachten auch keine Gefahr im Verzug für die Versorgungssicherheit. Fast 1600 Unterschriften hatte die ver.di-Betriebsgruppe für intensivere Bemühungen um eine Gesamtlösung gesammelt.

Christian Gojowczyk, Betriebsseelsorger in Ludwigsburg und Koordinator im Bündnis, sieht auch die Situation der Mitarbeiter*innen. 2019 noch hatte Bischof Gebhardt Fürst beim Betriebsbesuch im Klinikum auch die Wäscherei und die schwere Arbeit dort genauer kennengelernt. Auch ihm war aufgefallen, dass dort dennoch ein gutes, familiäres Arbeitsklima herrsche und die Men-

schen dort ihre Arbeit gerne machen. Zwar werden sie, so die Geschäftsführung, Ersatzarbeitsplätze angeboten bekommen, es weiß aber niemand von den Betroffenen, welche Folgen dieser Arbeitsplatzwechsel dann haben wird – „... derzeit ...“.

Impressum

Betriebsseelsorge der
Diözese Rottenburg-Stuttgart,
Jahnstr. 30, 70597 Stuttgart
Autor*innen:

Michael Görg (mg), Annerose Fischer-Bucher (af-b), Christian Gojowczyk (cg), Wolfgang Herrmann (wh), Andreas Hiller (ah), Susanne Hirschberger (sh), Julian Jäggle (jj), Josef Krebs (jk), Werner Langenbacher (wl), Peter Maile (pm), Thomas Maile (tm), Marian Schirmer (ms), Katja Sabanokow (ks), Rolf Siedler (rs), Julia Sprißler (js),
Layout: Inge Muff-Bongers, crayonne.de

Schwerpunktthema: Von Arbeitsrechten keine Spur – mitten unter uns



Referent*innen und Teilnehmende der „Amazon-Konferenz“ vor Ort in Stuttgart. Foto: privat

Stuttgart

„Das Prinzip Amazon“

Wie sich Plattformen, neue Arbeitsmethoden und Vertriebswege auf Arbeitsbedingungen in Europa auswirken und welche Handlungsoptionen es für Arbeitnehmerorganisationen gibt.

(wh) **Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen berichten verstärkt über prekäre Arbeitssituationen, wegbrechende Interessensvertretungen, Aushebelung von Tarifverträgen und weiteren negativen Auswirkungen durch große multinationale Plattformen und Konzerne, die sich in Europa ausbreiten und durch einen massiven Verdrängungskampf etablierte, tarifgebundene und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze vernichten.**

Der Begriff „Das System Amazon“ prägt dabei mittlerweile die Branche. Der Leistungsdruck und die Verantwortung, gesetzlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, wird dabei Stück für Stück nach unten gegeben. Dieses Prinzip zeigt sich dann bei Paketzusteller*innen, die Ruhe- und Pausenzeiten nicht einhalten können, um Vorgaben gerecht zu werden. Um Kosten zu sparen, werden Angestellte solcher Firmen nicht selten durch Werkverträge in Scheinselbstständigkeit geführt.

In Stuttgart kamen deshalb Ende Januar 2022 rund 70 Teilnehmende aus vier europäischen Ländern zu einer hybrid durchgeführten Fachtagung zusammen, um sich diesen Herausforderungen zu stellen.

Insgesamt konnten die Referent*innen, so z. B. Tina Morgenroth von Faire Mobilität Thüringen, die oben beschriebene Tendenz bestätigen. Allerdings zeigten sich erhebliche länderspezifische Unterschiede, was z. B. die Organisation von Arbeitnehmer*innen bei Amazon oder die Ausgestaltung von Tarifverträgen betrifft.

So gelang es nach einem sechsjährigen Organizing-Prozess der italienischen Gewerkschaft CGIL, einen Tarifvertrag nicht nur für die direkt bei Amazon Beschäftigten abzuschließen, sondern dessen Anwendung auch auf bei Subunternehmen Angestellte auszudehnen, so Michele de Rose, Nationalsekretär für den Transport- und Logistikbereich. In Deutschland dagegen, so die Stuttgarter ver.di Sekretärin Beata Phangtong,

weigerte sich Amazon konsequent, mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag auszuhandeln.

Alle Teilnehmenden stimmten darin überein, dass das Organizing der Beschäftigten bei Amazon und anderen plattformbasierten Unternehmen der Digitalwirtschaft vorangetrieben werden müsse, andererseits die Kontrollbehörden konsequenter gegen teilweise institutionalisierte Verstöße im Arbeitsschutz angehen und die Politik durch gesetzgeberische Maßnahmen mehr gegen z. B. missbräuchliche Datenerhebung unternehmen müsse.



**Reinklicken!
betriebsseelsorge.de**

Stuttgart/Olhao (Portugal)

Ungeschützte Arbeitnehmer sind gefährdete Menschen

Die Rolle von Arbeitnehmerorganisationen und der Gesellschaft bei der Humanisierung der Arbeit in der Landwirtschaft – 11. - 13.02.2022 Olhao/Portugal.

(wh) In den vergangenen Jahren ist die teilweise prekäre Lebens- und Arbeitssituation von (Saison-)Arbeitskräften in der Landwirtschaft zunehmend in das Licht der Öffentlichkeit gerückt.

So fasste Professor Philipp Alston, Sonderberichterstatter der Vereinten Nationen für extreme Armut und Menschenrechte, seine Eindrücke eines Besuchs in der südspanischen Provinz Huelva im Frühjahr 2020 folgendermaßen zusammen: „In Huelva traf ich mit Arbeitern zusammen, die in einer Migrantensiedlung unter Bedingungen leben, die mit den schlimmsten konkurrieren, die ich je auf der Welt gesehen habe. Sie sind kilometerweit von Wasser entfernt und leben ohne Strom und angemessene sanitäre Einrichtungen. Viele von ihnen leben schon seit Jahren dort und könnten sich die Miete für eine kleine Wohnung leisten, aber niemand will sie als Mieter akzeptieren. Sie verdienen nicht mehr als 30 Euro pro Tag und haben fast keinen Zugang zu staatlicher Unterstützung. Eine Person sagte mir: „Wenn es Arbeit gibt, braucht Spanien Migranten, aber niemand interessiert sich für unsere Lebensbedingungen.“

Auch aus Italien sind vergleichbare unhaltbare Zustände bekannt geworden.

Ziel eines international besetzten Seminars in Portugal – ausgerichtet vom Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) und der portugiesischen FIDESTRA – war deshalb, nach einer Befunderhebung der Situation von (Saison-)Beschäftigten in der Landwirtschaft Perspektiven zu entwickeln, wie diese künftig besser vor ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen geschützt werden können und welche systemischen Veränderungen notwendig sind, um fundamentale Arbeitnehmer*innenrechte auch tatsächlich durchsetzen zu können. Betriebsseelsorger Wolfgang Herrmann stellte in seinem Tagungsbeitrag die Arbeitsweise und Erfahrungen der Initiative Faire Landarbeit zum Schutz von Saisonkräften



International besetztes Seminar in Portugal, ausgerichtet vom Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) und der portugiesischen FIDESTRA. Foto: FIDESTRA

in Deutschland vor. Besonders das vernetzte Arbeiten von Gewerkschaften, Beratungsstellen und Betriebsseelsorge sowie die intensive Öffentlichkeits-

arbeit mit dem Ziel, politischen Druck aufzubauen, stießen dabei auf ein großes Echo.

Ravensburg

Erntehelfer-Prozess verschoben

Corona und Urlaub verhindern Prozessbeginn

(wl) Nachdem im Herbst letzten Jahres die Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht schon einmal wegen Erkrankung des Landwirts verschoben werden musste, und der Nachholtermin keine Einigung brachte, wurde der Gerichtstermin auf Anfang März diesen Jahres festgesetzt. Doch auch dieses Mal musste der Termin wieder verschoben werden, weil der Beklagte Corona bedingt nicht teilnehmen konnte. Bei dem Ersatztermin meldete der Anwalt des

Beklagten Urlaub an. Jetzt warten die georgischen Erntehelfer*innen weiterhin auf die Gerichtsverhandlung, die erst am 20. Mai stattfinden wird. Es ist zu hoffen, dass sie durch die Rechtsprechung nicht nur einen Teil ihres Lohnes zurückerhalten, sondern ihnen das volle Gehalt zugesprochen wird. Die meisten sind nach wochenlangen Einsätzen mit Schulden in ihr Land zurückgekehrt.

Stuttgart/Sintra (Portugal)

Digitale Arbeit - Würdige Arbeit?

Internationales Seminar in Sintra/Portugal



Europäische Vielfalt sucht in Portugal Lösungsansätze, wie Organisation von Solidarität in digitalen Unternehmen gelingen kann.
Foto: Wolfgang Herrmann

(wh) Wie kann (Erwerbs-)Arbeit in einer zunehmend digitalen, plattformbasierten und von Algorithmen dominierten Wirtschaft würdig und gerecht ausgestaltet werden?

Zu dieser von der portugiesischen CFTL - BASE-Frente Unitaria de Trabalhadores und dem Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) ausgerichteten Tagung kamen Mitte März 50 Vertreter*innen von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen aus fünf europäischen Ländern in Sintra/Portugal zusammen, darunter auch Betriebsseelsorger Wolfgang Herrmann aus der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

Wissenschaftler*innen, Betriebsrät*innen und engagierte Vertreter*innen verschiedener Arbeitnehmerorganisationen diskutierten drei Tage lang aus verschiedenen Blickwinkeln das spannende Themenportfolio und besuchten im Zuge der Veranstaltung auch ein großes portugiesisches Start-Up Unternehmen der Digitalwirtschaft.

Was ist eigentlich genau gemeint, wenn von digitaler Wirtschaft die Rede ist? Welche sozialen und ökologischen Kosten kommen auf die Weltgesellschaft zu? Wie wird sich die Erwerbsarbeit verändern? Und nicht zuletzt: Wie kann auch in digitalen plattformbasierten Unternehmen die Organisation von Solidarität unter den Arbeitnehmer*innen gelingen? Darüber sprach Betriebsseelsorger Wolfgang Herrmann

in seinem Vortrag: "Die Organisation der Unorganisierbaren". Als Beispiel stellte er u.a. die jüngst erfolgten Betriebsratsgründungen innerhalb von Essen-Lieferdiensten und den Kampf gegen die vermeintliche (Schein-)Selb-

ständigkeit der "Rider" in dieser Branche vor, sprach aber auch die bisher verborgenen Bemühungen in Deutschland an, für die Beschäftigten bei Amazon einen gut ausgestalteten Tarifvertrag mit ver.di auszuhandeln.

Stuttgart/Hohenlohe

ARTE-Produktion

Arbeitsbedingungen osteuropäischer LKW-Fahrer*innen

(wh) Ein kleines interdisziplinäres Team aus Faire Mobilität Stuttgart, ver.di und der Betriebsseelsorge besuchte am 25. März diesen Jahres LKW-Fahrer*innen auf der Autobahnraststätte Hohenlohe Süd.

In den Gesprächen erkundigten sich die Teammitglieder nach den Lebens- und Arbeitsbedingungen der LKW-Fahrer*innen und überreichten ihnen neben muttersprachlichen Informationsflyern ein kleine Vesperdose als Geschenk. Fast durchweg benannten die befragten Fahrer*innen die lange Abwesenheit von ihren Familien als besonders belastende Erfahrung. Viele würden sofort einen Arbeitsplatz im Heimatland annehmen, allerdings seien gut bezahlte, existenzsichernde Jobs dort Mangelware.

Begleitet wurden die Berater*innen von einem Reportageteam, das an einer Dokumentation über die Arbeitsbedingungen osteuropäischer LKW-Fahrer*innen arbeitet und vor allem der Frage nachgeht, ob das in Deutschland noch nicht umgesetzte ‚Mobility Package‘ der Europäischen Union zu einer Verbesserung führen wird. Darauf angesprochen, zeigte sich Stanislava Rupp-Bulling, Beraterin von Faire Mobilität Stuttgart, angesichts der darin enthaltenen zahlreichen Ausnahmeregelungen und der Frage, wie die Umsetzung auch durchgesetzt werden könne, sehr skeptisch. Von einer echten Angleichung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse osteuropäischer LKW-Fahrer*innen sei man noch ein gutes Stück entfernt.

Foto siehe Titelseite



Referentin Myriam Gammer ist KAB-Bildungsreferentin in Memmingen und beschäftigt sich mit dem System Amazon in Deutschland.

Foto:
Annerose Fischer-Bucher,
Freie Journalistin, Göppingen

Göppingen

„Ein destruktiver Wirbel“

Beim Sonntag der Sozialen Gerechtigkeit ging es um die Schattenseiten des Systems Amazon, aber auch um den Krieg in der Ukraine.

(af-b) Am Sonntag der Sozialen Gerechtigkeit beschäftigten sich in Christkönig sowohl der Gottesdienst als auch der anschließende Vortrag von Myriam Gammer mit den Arbeitsbedingungen der sogenannten letzten Meile der Lieferdienste des „Systems Amazon“. Veranstalter waren die Betriebsseelsorge des Katholischen Dekanats Göppingen-Geislingen und die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB).

Stadtdiakon Norbert Köngeter sagte, dass man sich momentan in einem destruktiven Wirbel befinde, der sich in der Pandemie mit einhergehender sozialer Distanz in Ängsten um eine globale Wirtschaftskrise und im Krieg in der Ukraine äußere. Ein Paketdienstleister, der einen endlosen Zug von Paketen durch die Christkönigskirche zog, symbolisierte dann das Problem des Systems Amazon, auf das dann der Vortrag Bezug nahm. Man wolle die soziale Frage in den Blick nehmen, so Köngeter, der über das Gleichnis vom verlorenen Sohn predigte. Die Fassungslosigkeit über den Krieg in der Ukraine und die Bitte um Frieden waren außerdem Thema des Gottesdienstes.

Auch im Vortrag bestimmten der Aufruf

zum persönlichen Handeln und die Forderung nach Gerechtigkeit die Texte, die von der Geislinger Band „invitel“ begleitet wurden. Referentin Myriam Gammer stellte das System Amazon vor. „Das System und die Arbeitsbedingungen sind nicht zu akzeptieren“, sagte sie. Der Marktwert des weltweiten Konzerns betrage 683 Milliarden US-Dollar und das Unternehmen gehöre zu den fünf größten börsennotierten Unternehmen. In Deutschland habe der Umsatz im Jahr 2020 dreißig Milliarden

Arbeitsbedingungen. An einem konkreten Beispiel des Tagesablaufs eines Zustellers zeigte Gammer dies im Detail auf. Schlechte Entlohnung, keine Tarifverträge, kaum Pausen und riesiger Zeitstress würden von Beratungsstellen berichtet. Die Vorwürfe ans System Amazon lauteten: Der Konzern vermeide Steuern, behandle Mitarbeitende schlecht und spähe Kundendaten aus, dadurch, dass nicht nur Service-Leistungen angeboten, sondern selbst Produkte von Händlern angeboten würden.

Die Frage ist, ob man nur nach dem Preis wählt oder nach der sozialen Gerechtigkeit.

(Norbert Köngeter)

US-Dollar betragen und der Nettogewinn davon fürs Unternehmen einundzwanzig Milliarden. Gammer zeigte auf, wo sich Amazon überall engagiere: Im Online-Kaufangebot, dem Marketplace, auf dem Händler ihre Waren anbieten können, und im Webservice mit Cloud-Angeboten. Für den Verbraucher sei es gemütlich, aber für die letzte Meile der Zusteller bedeuteten das Geschäft mit den Sub-Sub-Unternehmen und das „Just in time“ schwierigste

Amazon sei in Deutschland schwer greifbar, es habe eine Monopolstellung und durch das System gebe es Wettbewerbsverzerrungen, die andere Unternehmen in Zugzwang brächten. Die Überprüfung von Marktmacht durch das Bundeskartellamt laufe, sei aber schwierig. Gammer rief dazu auf, für eigene Kaufentscheidungen Verantwortung zu übernehmen, wo und wieviel man kaufe, sich zu informieren und sich zu engagieren.

Ulm

Armut ist der größte Nährboden für Kinderarbeit und Menschenhandel

Betriebsseelsorge Ulm engagiert sich für mehr Bildung

(sh) **Gesetztes Ziel der Vereinten Nationen ist, bis 2025 Kinderarbeit abzuschaffen und bis 2030 Menschenhandel zu beenden. Im Herbst letzten Jahres wurde deutlich, dass dieses Thema mehr Aufmerksamkeit braucht.**

So kamen im März elf europäische Gewerkschaften und Organisationen in Belgrad zu einem EZA-Seminar zusammen, bei dem es um den Kampf gegen Kinderarbeit und Menschenhandel ging.

Die Länderberichte zeigen deutlich auf, dass Bildung ein zentraler Schlüssel für eine positive Entwicklung darstellt. Durch die Pandemie und den Ukraine-Krieg werden in allen Ländern große Einschränkungen in der schulischen Bildung wahrgenommen, vor allem in den

von Armut betroffenen Bevölkerungsgruppen. Diese werden dadurch leichter zu Opfern unlauterer Anwerbe-Aktivitäten und setzen sich Gefahren aus, die sie in die Abhängigkeit ihrer Vermittlung treibt. Über die Situation in Deutschland berichtete Betriebsseelsorgerin Susanne Hirschberger. Die Umsetzung der bereits rechtswirksamen nationalen und europäischen Bestimmungen, so sie auch kontrolliert würden, bewirke in allen beteiligten Ländern eine deutliche Verbesserung für Betroffene.

Der Austausch unter den nationalen Verantwortlichen und die Fachexpertise, u.a. der Besuch einer serbisch-japanisch-französischen Kooperation in Belgrad, eine der 50 weltweit größten



Susanne Hirschberger inmitten von einigen Semiarbeitnehmern. Foto: Betriebsseelsorge Ulm

Mülldeponien, veranschaulichen die Wichtigkeit solcher Veranstaltungen, damit menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit weltweit vorangebracht werden kann.

Ulm

Eigentlich wollten wir unsere Hochzeit finanzieren

Ausbeutung tschechischer Leiharbeiter*innen



Albert Scharpf aus Ulm hat den beiden Arbeitsmigranten eine Unterkunft gegeben und ihnen somit eine menschenwürdige Unterbringung ermöglicht. Foto BS Ulm

(sh) **Mein Name ist Joe und zusammen mit meiner Verlobten Teri haben wir uns entschieden, für ein halbes Jahr an einem Arbeitsprojekt in Deutschland bei der Zeitarbeitsfirma Edymax teilzunehmen, welche uns in Tschechien angeworben hat. Damit wollten wir unsere Hochzeit finanzieren. Doch mit dieser aus unserer Erfahrung unseriösen Agentur wurde es für uns ein Alptraum.**

Nach 18 Std. Fahrt kamen wir in Bielefeld an. Am Bahnhof wartete schon ein Fahrer auf uns, der uns völlig erschöpft zur Pension brachte. Noch während der Fahrt informierte er uns, dass wir noch am selben Tag eine Nachmittagschicht übernehmen sollen. Wir hatten 5 Std., um in der Unterkunft anzukommen, auszuruhen und zur Arbeit zu fahren. Trotz Erschöpfung und wenig Zeit waren wir hoch motiviert. Vor Schichtbeginn fand auf dem Firmenparkplatz ein „Meeting“ im Fahrzeug statt, an dem wir unter Zeitdruck den Arbeitsvertrag in deutsch unterschreiben mussten. Nach der Schicht fühlten wir uns völlig entkräftet. Am nächsten Tag wachte ich mit hohem Fieber und Schmerzen am

Fortsetzung Seite 12, oben

Aus den Dienststellen

Fortsetzung von Seite 11, unten

ganzen Körper auf. Teri erging es ähnlich, jedoch ohne Fieber. Als unser Zustand immer schlimmer wurde, suchten wir ein Corona-Testzentrum auf. Nach dem positiven Testergebnis wurden wir in das örtliche Krankenhaus gebracht. Wir informierten unseren Arbeitgeber, dessen Reaktion war sehr negativ und verständnislos. Die nächsten 14 Tage, auch die Weihnachtstage, verbrachten wir im Pensionszimmer ohne Kochmöglichkeit in Quarantäne. Als wir wieder gesund und einsatzbereit waren, war ein Wechsel nach Ulm geplant; dieser Einsatz sollte für ein halbes Jahr dauern. Auf die Nachfrage bezüglich der Bedingungen in Ulm, versprach uns der Arbeitgeber eine Wohnung, worüber wir sehr erleichtert waren. Doch es sollte ganz anders kommen! Mit einem Shuttel-Bus machten wir uns mit anderen Edymax Mitarbeitern auf den Weg nach Ulm. Bei der versprochenen „Wohnung“ handelte es sich um eine verdreckte Gemeinschaftsunterkunft in einem Dorf vor Ulm, die nur von Männern bewohnt war. Noch am selben Tag (Silvester) mussten wir erfahren, was in dieser Unterkunft so vor sich geht. Die Männer in der Unterkunft betranken sich und fingen an, unsere Zimmertür einzuschlagen. Wir baten sie damit aufzuhören! Sie schlugen auch von außen gegen die Fensterrollos und zerstörten beim Eintreten den Türrahmen. Geschockt und voller Angst verbarrikadierten wir die Tür mit einem Schrank. Der Anruf beim Koordinator war erfolglos. Seine Reaktion: „Ich kann nichts machen! Schlagt euch mit den Angreifern oder ruft die Polizei!“. Wir entschieden uns für die Polizei.

Die Verlegung in eine andere Unterkunft war keine Verbesserung, neue Konfrontationen und Belästigungen! Am Arbeitsplatz traf man auf ähnlich gesinnte Menschen, was das Ganze noch unerträglicher machte. Jegliche Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber wurde ignoriert. Auf uns allein gestellt, suchten wir nach Hilfe im Internet. Teri fand Edith von der Mobbing-Selbsthilfegruppe, die uns weiter an die Betriebsseelsorge Ulm vermittelte. Mit Hilfe von Susanne, Katja und Wolfgang konnten wir etwas Ruhe und Klarheit in die Situation bringen und unsere Geschichte erzählen. Leider ist noch nicht alles geklärt, aber wir hoffen, dass wir anderen Betroffenen hiermit helfen können und die Gerechtigkeit am Ende doch siegt! Was uns bleibt, sind Schulden.

Heilbronn



Junge Menschen entwerfen Logos gegen Rassismus und Diskriminierung

(jk) Unter diesem Namen hat sich im Dezember 2020 nach einer Konferenz der Einrichtungsleiter*innen des katholischen Dekanats Heilbronn/Neckarsulm eine Arbeitsgruppe gegen Rassismus und Diskriminierung gegründet.

Dekanat, Caritas, Schulseelsorge, Erwachsenenbildung und Betriebsseelsorge wollen für die Würde und den Wert aller Menschen eintreten. Das geschieht in Kooperationen mit Schulen und Einrichtungen, die sich ebenfalls gegen Hass und Ausgrenzung engagieren, z. B. das Katholische Bildungszentrum St. Kilian und das Demokratiezentrum Heilbronn.

Um das Anliegen der Arbeitsgruppe auch in einem Logo deutlich werden zu lassen, entstand die Kooperation mit der „Schule für Gestaltung, Berufskolleg Grafik-Design, Kolping-Bildungszentrum Heilbronn“.

Zwanzig tolle und individuell gestaltete Logos präsentierten die Schüler*innen mit ihrer Lehrerin Antje Rudolph der Arbeitsgruppe. Zu jedem Logo haben sie sich intensive Gedanken zur Würde und zur Gleichwertigkeit der Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit gemacht.

Die Arbeitsgruppe „GleichWert“ hat sich für das obige Logo entschieden, weil es deutlich macht, dass die Gleichwertigkeit noch nicht Realität ist, aber als Ziel angestrebt werden muss, damit ein friedliches Zusammenleben möglich wird. Die Kriege in der Ukraine und an vielen Orten dieser Welt zeigen, wie weit und hart dieser Weg noch sein kann.

Die anderen Logos sind deshalb nicht weniger wert und werden hier alle gezeigt. Damit verbunden ist ein herzlicher Dank für das Engagement und die Kreativität aller Beteiligten.




Aalen

„GOOD VIBES ONLY“

Lächeln bis die Flut kommt

(rs) Ausgesprochen berührend sei es gewesen, sagte eine der vielen Besucher*innen nach der Aufführung. Sechs junge Frauen hatten mit dem „Unterbrechersyndikat“ eine ausdrucksstarke Tanzimprovisation zu Sinn und Sinnlosigkeit, Burnout und Gesten der Nähe entwickelt und im Rahmen der „Unterbrechungen“ aufgeführt.

Ein „Plädoyer für die Solidarität“ sollte es sein und dabei nichts beschönigen, was in der Arbeitswelt an Druck erlebt wird, beschreiben Betriebsseelsorger Dr. Rolf Siedler und die Ballettlehrerin Nina Ammon das Konzept der Tanzimprovisation. Immer dichter geraten auf der Bühne die Arbeitsroutinen, die von den jungen Frauen präzise und synchron ausgeführt werden. Der eindring-

liche Puls der Komposition, die eigens für die Tanzimpro geschaffen wurde, unterstrich den erbarmungslosen Takt immer komplexerer Anforderungen. In kurzen Improvisationen versuchen Tänzerinnen vergeblich „aus der Reihe zu tanzen“, bis eine davon zusammenbricht. Die anderen Tänzerinnen nehmen sie behutsam unter die Arme und helfen ihr auf. Es ist das Einzige was hilft: Solidarität.

Susanne Grimmbacher vom Projekt „Junge Erwachsene“ zeigte sich beeindruckt vom Projekt der Betriebsseelsorge Aalen, das ein aktuelles Thema künstlerisch verarbeitet. Dass das Projekt über den Jugendfonds der Diözese Rottenburg-Stuttgart gefördert wurde, ist wunderbar, freut sich Rolf Siedler. Ein Video von „Good Vibes“ ist inzwi-

schon online auf Youtube und unter dem Link unten zu finden. Die Aalener sind gespannt auf die Reaktionen im Netz.



Tanzimpro, im Hintergrund das „Unterbrechersyndikat“ Foto: Sibyle Schwenk



Ravensburg

Sozialminister dreht den Geldhahn zu

Kleine Krankenhäuser in Oberschwaben vor dem Aus

(wl) Was tun, wenn es für Investitionen kein Geld mehr vom Land gibt? Vor dieser Frage stehen viele kleinere Krankenhäuser im Land, derzeit auch in der Region Bodensee-Oberschwaben.

Minister Lucha (Grüne) hat angekündigt, drei bestehenden Krankenhäusern keine Investitionskosten mehr zu leisten. Nach seiner Ankündigung hat sich ein breites Bündnis gegründet, welches Betriebsseelsorge, KAB, Gewerkschaften und Betriebsrät*innen initiiert haben. Es geht nicht nur darum, die Schließung der Häuser zu verhindern, sondern sich auch zu fragen, welche Maßnahmen notwendig sind, um eine zukunftsweisende, bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung aus- bzw. aufzu-



Drei Initiator*innen bei der Bündnisgründung (v.l.): Frank Kappenberger (DGB), Werner Langenbacher (Betriebsseelsorger), Andrea Grabherr (KAB). Foto: Frank Kappenberger

bauen. Nachdem sich lokale Initiativen um Petitionen kümmern, hat das Bündnis die Aufgabe übernommen, öffentlichen Druck aufzubauen, aber auch inhaltliche Veranstaltungen anzubieten, um Alternativen aufzuzeigen. Dem Bündnis bleibt nicht viel Zeit, da der Kreistag Ravensburg bereits Ende Mai

über die Schließung bzw. den Weiterbestand zweier Krankenhäuser in Wangen und Bad Waldsee entscheidet. Den Bündnispartnern macht die breite Unterstützung der Bevölkerung Mut, die zeigt, dass für eine gute Grundversorgung im ländlichen Raum andere Maßstäbe gelten müssen als in Großstädten.

Personen

S 21

Blickwechsel

Dreiwöchiges Praktikum auf den Baustellen

(jj) Julian Jäggle tauschte im Herbst die Studienbücher mit Helm, Arbeitskleidern und Handschuhen. Bei Peter Maile erhielt er Einblicke in seine Arbeit. In seinen Erfahrungen schreibt er: „Wenn ich nun die Betrachtung ändere, den „Blick wechsele“ und auf die vergangenen drei Wochen zurückschaue, gehen mir viele Gedanken durch den Kopf. Sie alle zu ordnen fällt nicht leicht, aber ich will es mal versuchen: Angefangen hat alles, indem ich den Betriebsseelsorger einen Tag lang auf seinen Wegen über die Baustelle begleiten durfte. Spätestens in diesem Moment wird einem klar: Betriebsseelsorge bedeutet in erster Linie Gespräch und Kommunikation. Reden mit den Leuten, sich nach ihrem



Vom Baukran aus hat man einen anderen Blick wie vom Schreibtisch. Foto: Peter Maile

Befinden erkunden, über all das sprechen, was sie bewegt. Ich war beeindruckt, wie viele Menschen man trifft und wie entspannt und locker der Umgang miteinander ist. Der Betriebsseelsorger ist kein Vorgesetzter, kein Außenstehender, er ist Kollege. Und damit das funktionieren kann, muss er eintauchen in die Arbeitsabläufe auf der Baustelle, selbst Hand anlegen. Das

habe ich selbst auch versucht. Ein paar Tage habe ich die Mitarbeiter der Bahnhofsbaustelle nach besten Kräften unterstützt – und schnell gemerkt, wie anstrengend das ist. Hut ab vor den Eisenverlegern und der Arbeit, die sie täglich leisten. Und vor den Kranführern, die aus großer Höhe zentimetergenau arbeiten müssen. Und vor all
Fortsetzung Seite 15, rechts unten

Stuttgart

Sechs Monate in der Betriebsseelsorge

(js) Inzwischen blicke ich auf sechs Monate Betriebsseelsorge zurück. Mich fasziniert, mit welcher Weitsicht die einzelnen Mitarbeitenden ihr umfangreiches Tätigkeitsfeld anpacken. Folgende Beispiele sollen einen Einblick in das abwechslungsreiche Praxissemester geben.

Betriebsseelsorge nimmt prekäre Arbeitsbedingungen wahr und sucht die Menschen direkt am Arbeitsplatz auf. Zum Beispiel werden bei den Rastplatzaktionen an die Fernfahrer*innen Dankestüten verschenkt und über rechtliche Ansprüche aufgeklärt. Anliegen ist es, die Menschen wertzuschätzen bzw. zu unterstützen, die unsere Waren zuverlässig liefern. Sie nehmen dabei prekäre Arbeitsbedingungen in Kauf. Zeitdruck, überfüllte und teure Rastplätze, Kriminalität und stetiger Lärm auch in den Pausenzeiten werden meist mit einem sehr geringen Lohn vergütet.

Wieder andere Arbeitnehmer*innen sind tief unter der Erde – wie in einer anderen Welt – mit viel Muskelkraft im Einsatz, um Stück für Stück die Tunnel zu bohren und Bögen einzusetzen. Die Beschäftigten auf dem Schalwagen sowie beim Sanieren verbringen anschließend ebenfalls ihre ganze Arbeitszeit in sehr staubiger Umgebung und abseits von jeglichem Tageslicht. Die Filstalbrücke, ein imposantes Bauwerk, wird hingegen in luftiger Höhe bei Wind, Schnee oder Hitze mit großem Einsatz und Durchhaltevermögen erbaut. Dies bedeutet raue und harte Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, die hauptsächlich aus dem Ausland kommen. Danke für die vielen Eindrücke und

Erklärungen bei den aufsuchenden Aktionen. Ich bin beeindruckt, mit welcher Tatkraft und Begeisterung die Arbeitnehmer*innen das Bauprojekt Stuttgart 21 umsetzen.

Desweiteren wurden Betriebsrät*innen kontaktiert, die sich für gute Arbeitsbedingungen einsetzen. Aktuell sind viele Betriebe von Umstrukturierungsprozessen betroffen, die zum Teil unvorhersehbare Veränderungen für die Mitarbeitenden mit sich bringen. Ich bedanke mich sehr für den Einblick in die einzelnen Unternehmen und für die interessanten Gespräche. Spannend fand ich ebenso die Beratung von Arbeitnehmer*innen bei schwierigen Situationen im Betrieb oder bei einer beruflichen Umorientierung.

Darüber hinaus schafft die Betriebsseelsorge Stuttgart Begegnungsräume für Menschen ohne Arbeit. Personen, die aufgrund unterschiedlichster Bedingungen nicht mehr in der Lage sind, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, können dadurch mit anderen Betroffenen in Austausch kommen. Bei einem Ausflug in die Wilhelma konnte ich den Erwerbslosentreff kennenlernen. Auch die regelmäßigen Treffen am Mittwoch bei der Essensausgabe waren sehr gesellig. Ich erinnere mich an viele gute und eindruckliche Gespräche.

Im Team der Betriebsseelsorge sind unterschiedliche Kompetenzen vereint, die die Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg-Stuttgart so vielseitig machen. Herzlichen Dank für alle Begegnungen und alles Wissen, das ihr mit mir geteilt habt.

Julia Sprißler, Foto: Peter Maile



Fortsetzung von Seite 14 unten

den anderen, die Schutt ausheben, Wände betonieren, schweißen, ...

Wie geht es also auf der Baustelle zu? Um es mit den Worten eines Kollegen zu sagen: Hart in der Sache, aber niemals persönlich angreifend. Streit kann durchaus vorkommen, aber das gemeinsame Arbeitsklima hat mich beeindruckt. Auch wenn ich nie lange an einem Ort mithelfen konnte, wurde ich immer als Kollege gesehen, alle waren geduldig und haben mir erklärt, was ich machen soll. Ich will mich bei allen bedanken, die ich in diesen drei Wochen kennenlernen durfte.“

Ulm

Neue Mitarbeiterin

Katja Sabanokow stellt sich vor

(ks) Als 12-Jährige kam ich mit meiner Familie 1993 als Spätaussiedlerin nach Deutschland. Seitdem nahm mein buntes Leben seinen Lauf. Ich ging zur Schule, machte eine Friseurausbildung, holte mein Abitur nach und studierte ein paar Jahre Ethnologie und Slawistik. Irgendwie von allem etwas!

Seit Dezember 2021 bin ich bei der Betriebsseelsorge Ulm. Schon beim Lesen der Stellenausschreibung wusste ich, dass es das Richtige für mich ist und ich diese Stelle unbedingt haben will. Als Quereinsteigerin und völlig fachfremd war mir aber auch klar, die Chance ist gering! Motiviert durch meine ehemaligen Chefinnen und Kolleginnen, schickte ich die Bewerbung trotz meiner Zweifel ab. Als ich dann doch zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurde, war ich sehr überrascht, habe mich aber riesig gefreut. Ich wusste, meine beruflichen Erfahrungen in der Industrie und Handwerk, meine Sprachkenntnisse oder Kenntnisse über die unterschiedlichen Kulturen und Nationalitäten, können hier sehr hilfreich sein und sinnvoll eingesetzt werden.

Doch das allerwichtigste war und ist für mich zu wissen, wofür die Betriebsseelsorge steht, welche Werte hier vertreten werden. Denn genau diese teile ich ebenfalls; sie haben mir in meinem beruflichen und auch privaten Leben bisher oft gefehlt.

Katja Sabanokow, Foto: privat



Aus der Bündnisarbeit der Betriebsseelsorge

KAB Stuttgart/Erfurt

"Der Sonntag ist uns heilig!"

KAB übergibt Botschaft zum Sonntagsschutz an Bundesratspräsident Bodo Ramelow



Die riesigen Picknickdecken aus unzähligen Statements für den Erhalt des freien Sonntags. Foto: KAB

(kab) Diözesanvorsitzende **Susanne Lutz** war am 3. März mit einer Delegation der KAB Deutschlands in Erfurt. Die Botschaft an Bundesratspräsident **Bodo Ramelow**: die Bundesländer sollen sich weiter für den Schutz des verkaufsfreien Sonntags einsetzen. Anlass sind Bestrebungen, mehr und mehr Ausnahmeregelungen zuzulassen, die den Sonntag der Verkaufsöffnung preisgeben.

„Der Sonntag muss frei bleiben, er muss ein gemeinsamer freier Tag bleiben und er muss verlässlich frei sein!“ sagt KAB Bundesvorsitzende **Beate Schwittay**. Zur Untermauerung der Forderung hatte die Delegation riesige Picknickdecken dabei, die aus insgesamt 5000 Einzelteilen zusammengenäht wurden. 5000 Menschen hatten ihre Statements bun-

desweit zum freien Sonntag gemalt oder ins Wort gefasst.

Susanne Lutz kennt Sonntagsarbeit aus eigener Erfahrung: „In meinem Arbeitsbereich, der Pflege, ist Sonntagsarbeit notwendig. Im Verkauf den Sonntag ohne Not aufzugeben, dafür habe ich kein Verständnis. Die von Arbeitgeberverbänden vorgebrachten Argumente, damit der Konkurrenz von Online-Handel zu begegnen oder Innenstädte beleben zu wollen, überzeugen nicht“ sagt die ehrenamtlich engagierte KAB-Diözesanvorsitzende. „Der Sonntag erinnert uns daran, dass wir Menschen mehr sind als Konsumierende. Es ist der Tag der Besinnung und der Gemeinschaft.“

Bodo Ramelow, derzeitiger Bundesratspräsident, nimmt die Botschaft gerne entgegen und mit in den Bundesrat.

„Das Problem der rollierenden Freizeit ist, dass es keinen Ruhetag für alle gibt. Jeder Tag ist verfügbar. Wer auf den Fußballplatz geht, muss sich darauf verlassen können, dass er die anderen auch trifft. Und wer am Sonntag zur Kirche geht, soll sich dafür nicht in der Arbeit entschuldigen müssen.“ **Bodo Ramelow** freut sich über das Engagement der KAB für den freien Sonntag, an dem jeder „einfach mal Mensch sein darf“.

Der 3. März ist der internationale Tag des freien Sonntags. 321 führte Kaiser Konstantin die erste staatliche Sonntagsschutzregelung ein. „Alle Richter, Stadtbewohner und Gewerbetreibende sollen am ehrwürdigen Tag der Sonne ruhen.“