



1000 leere Stühle für 1000 Menschen, die fehlen werden. Foto: Karolina Tomanek

Aalen

„5 vor 12 – Der Arbeitgeber stellt uns die Stühle vor die Tür“

(kt) So lautete das Motto der Aktion am 16.06.2020, die die Beschäftigten des Unternehmens, die IG Metall sowie der Betriebsrat des Automobilzulieferers Bosch Automotive Steering kreativ umgesetzt haben.

Es nieselt leicht, der Himmel ist wolkenverhangen im Schießtal in Schwäbisch Gmünd. Auf der Zufahrt der Bosch AS stellen die Akteure gemeinsam, ohne viel Aufsehen, Stühle in mehreren Reihen auf. Derweil zwängen sich fast im Minutentakt große LKWs an den Stuhlreihen vorbei, um ihre Ladung im Werk abzuliefern. Man denkt an Vorbereitungen für ein großes Konzert. Mehrere Transporter bringen Stühle herbei, schnell werden sie abgeladen und aufgestellt, weitergereicht. Hand in Hand. Über allem herrscht eine merkwürdige Stille.

1000 Stühle.

Eine Großveranstaltung? Nein.

Die Stühle bleiben leer, wie ein stummer Appell. Sie sind Sinnbild für die 1000 Mitarbeiter*innen, die bis 2022 entlassen werden sollen. Bis 2026 sollen weitere 1100 folgen, so Andrea Sicker, seit April 2020 Erste Bevollmächtigte der IG Metall.

2100 Arbeitsplätze. 2100 Kolleg*innen, Menschen, Familien. Schon 15 Mal haben sich Arbeitgeber und Vertreter der Arbeitnehmer getroffen, ein Ergebnis ist nicht abzusehen. „Die Pläne der Bosch AS bedeuten eine Katastrophe für die Beschäftigten, deren Familien sowie die ganze Region“, sagt Roland Hamm, Gewerkschaftssekretär der IG Metall.

2015 lag die Zahl der Beschäftigten bei 6000. Die Hoffnungen waren groß, als Bosch das Unternehmen übernahm.

Aktuell sind es noch 4600 Beschäftigte, die bis 2026 auf 2550 eingespart werden sollen. „Es ist eine Sauerei!“, so Hamm.

Die Arbeitnehmervertreter haben Bosch einen Forderungskatalog, bestehend aus 4 Säulen, vorgelegt: Beschäftigungssicherung, Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen, neue innovative Produkte sowie Qualifizierungen. Alessandro Lieb Betriebsratsvorsitzender: „Es wird nicht bei dieser einen ersten Aktion bleiben“, versichern er und Hüseyin Ekinci, Leiter des gewerkschaftlichen Vertrauenskörpers bei Bosch AS. Es wird weitere und lautere Protestaktionen geben. Ein Autokorso mit Auto- kino ist geplant.

Heute aber schweigen die 1000 leeren Stühle ihr ohrenbetäubendes Schweigen.

Kommentar

Es reicht!! – Schluss mit der Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen in der Fleischindustrie

Ein Kommentar von Betriebsseelsorger Wolfgang Herrmann zur Situation von Werkvertragsarbeitnehmer*innen in der Fleischwirtschaft



(wh) Seit Bekanntwerden hoher Covid-19 Infektionszahlen unter osteuropäischen Werkvertragsarbeiter*innen in der fleischverarbeitenden Industrie - wie zuletzt wieder bei Tönnies in Rheda-Wiedenbrück - befindet sich das Land im „Empörungszustand“. Unhaltbare, teils menschenunwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen wie überbeuerte, unhygienische (Sammel-) Unterkünfte sowie eine miese Entlohnung auf Mindestlohniveau oder wenig darüber werden zurecht an den Pranger gestellt.

Neu sind diese Zustände nicht. Seit Jahren weisen Beratungsstellen wie das DGB-Projekt Faire Mobilität und engagierte Bürger wie der münsterländische Pfarrer Peter Kossen auf die ausbeuterischen Strukturen einer Branche hin, die - koste es was es wolle - auf billig getrimmt ist. Jetzt, in COVID-19 Zeiten, treten die Schwachstellen dieses Systems noch sichtbarer in Erscheinung und decken auf, was schon vorher traurige Normalität war.

Steckt hinter der Empörung und dem politischen Aktionismus, mit der man dieser Situation nun Herr werden will, vielleicht auch das Eingeständnis, bekannte Missstände viel zu lange hingenommen und toleriert zu haben? Großschlachtereien nutzen bisher ohne Zögern das Instrument der Werkvertragsvergabe. Sie pervertieren jedoch den Grundgedanken eines Werkvertrags, in dem sie große Teile ihrer Produktionslinie dauerhaft per Werkvertrag an

Subunternehmer abgeben und sich damit jeglicher wirtschaftlicher wie sozialer Verantwortung entledigen. Diese Subunternehmer heuern auf Niedrigstlohniveau Arbeitnehmer*innen aus Osteuropa an und zwingen sie in unterschiedlichste Abhängigkeiten, wenn sie - nur ein Beispiel - sowohl als Arbeitgeber wie Vermieter firmieren. Dass sie es mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz oft nicht so genau nehmen ist ebenso dokumentiert wie Verstöße bei der Arbeitszeiterfassung zu Ungunsten der Arbeitnehmer*innen. Zu den Profiteuren des Systems zählen aber auch die Immobilienbesitzer, die für ein Bett im Viererzimmer locker Mal 200 € Monatsmiete verlangen und auf diesem Weg ihre (Ramsch-) Immobilien gewinnbringend vermarkten.

Weg-Sehen war schon immer die mieseste Form des Sehens.

Und auch so manche Kommune scheint angesichts der willkommenen wie notwendigen Gewerbesteuer ein Auge zuzudrücken.

Viel zu lange hat unsere Gesellschaft über die Missstände hinweggesehen. Weg-Sehen war schon immer die mieseste Form des Sehens. Damit muss ein für alle Mal Schluss sein! Arbeitsminister Heil hat mit seinem

vorgelegten Arbeitsschutzplan für die Fleischwirtschaft einen ersten Schritt getan. Die angekündigten Verbesserungen beim Gesundheits- und Arbeitsschutz und deren strengere Kontrollen durch personell schnellstens aufzustockende Behörden sind ein erster, notwendiger Schritt. Das reicht aber bei weitem nicht und behebt auch nicht das Problem an der Wurzel. Das System Werkvertragsvergabe an Subunternehmer gehört dringend reformiert, in der Fleischwirtschaft definitiv abgeschafft. Es ist beständige Quelle arbeits- wie sozialrechtlicher Verstöße und führt (nicht nur) in der Fleischwirtschaft zu unakzeptablen Lebens- und Arbeitsbedingungen, denen die Menschen in diesem System meist wehrlos ausgeliefert sind und ethisch wie menschlich völlig inakzeptabel sind. Weitere Schritte z. B. zum Schutz der osteuropäischen Pflegekräfte in der sogenannten „24-Stunden-Pflege“ müssen folgen.

Betriebsseelsorger Wolfgang Herrmann, Stuttgart

Siehe dazu auch den journalistischen Beitrag: „Auf der Strecke bleibt der Mensch - Der Schlachthof und das Leben“ von Erika Harzer auf

betriebsseelsorge.de

unter Neuigkeiten (Datum: 18.05.2020)

Arbeiten angesichts der Corona- Pandemie

Betriebsseelsorger*innen im Gespräch mit Betriebs- und Personalrät*innen

Aalen

„Alles andere als normal“

**Gespräch mit Andreas Kapfer,
Personalratsvorsitzender KSK Ostalb (Rolf Siedler)**

Es gab ja schon turbulente Zeiten bei Euch im Haus. Hast Du etwas Vergleichbares wie die Corona-Zeit schon mal erlebt?

Nein. Egal wen ich frage, noch nie hat jemand so eine Zeit erlebt. Bei uns folgte ein Krisenstab auf den anderen. Und was heute beschlossen wurde, konnte morgen schon wieder Makulatur sein. Mit den Entscheidungsträgern im Betrieb wie der Politik wollte ich nicht tauschen, auch sie haben eine solche Situation noch nie erlebt. Sehr positiv anzumerken ist, dass in unserem Haus Arbeitgeber, Führungskräfte und Personalrat auch in dieser Zeit wirklich gut zusammen gearbeitet haben.

Wie hast Du die Kolleg*innen erlebt?

Ich hab die ganze Bandbreite erlebt: von Hysterie bis Laissez faire. In der Kantine etwa sitzen an einem Vierertisch acht junge Menschen und drei Tische weiter sitzt ein Kollege völlig abgeschottet am Einzeltisch. Manche Kolleg*innen sind komplett abgetaucht. Die unterschiedlichen Charaktere kommen deutlich heraus, von Hilfsbereitschaft bis hin zu Egoismus. Für etliche ist gerade die Frage „wo mache ich dieses Jahr Urlaub?“ sehr wichtig, sie buchen schon wieder Kreuzfahrten und Flugreisen. Doch andere erfreuen sich an bisher unentdeckten Ecken in ihrer nächsten Umgebung und verorten sich ganz neu in der Heimat.

Keine normale Zeiten also?

Nein, alles andere als normal. Im Regelfall fange ich morgens so gegen 7:30 Uhr mit der Arbeit an, in den letzten Wochen mit meinem „normalen“ Geschäft“ als Personalrat allerdings oft erst so gegen 15 Uhr. Die ganzen Stunden davor diktiert Corona: viele Einzelgespräche mit Beschäftigten, Krisenstabssitzungen, regelmäßig neue Verordnungen, veränderte Arbeitszeitregelungen, Abstandsregeln, Filialschließungen, Kinderbetreuung und vieles mehr. Wie kann man eine Personalratssitzung in Corona-Zeiten durchführen? Was sagt das Gesetz dazu? Was ist der richtige Weg? Alles nicht ganz einfach, weil keiner von uns bislang eine solche Situation erlebt hat. Deshalb waren die zurückliegenden Wochen und Monate häufig 10 bis 12-Stunden-Tage.

Am Finanzmarkt – ist da was passiert?

Ja, es gibt Dellen, weil in diesen Zeiten über einen längeren Zeitraum z.B. wenig bis keine Beratungen stattgefunden haben. Die Kund*innen hatten bzw. haben andere Sorgen. Aber bislang gab es keine Katastrophen wie befürchtet. Welche mittel- bis langfristigen Auswirkungen Corona auch bei den Sparkassen haben wird, bleibt abzuwarten. Vieles hängt davon ab, wie sich z. B. die Börse

entwickelt oder wie es bei den Firmen in unserem Kreisgebiet aussieht. Mich freut und überrascht, dass offensichtlich die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten steigt.

Der Blick in die Zukunft ...

Ganz banal: Ich muss mit hoher Wahrscheinlichkeit die Personalversammlung schon wieder verschieben. Dabei ist das Bedürfnis nach Informationen und die Freude, Kolleg*innen zu treffen, selten so hoch. Das geht in dieser besonderen Zeit aber nicht. Und was mir große Sorge macht ist die nächste Tarifrunde. Der Arbeitgeberverband will eine lange Laufzeit und so aus meiner Sicht die Corona-Zeit für sich nutzen. Die Kolleg*innen beschäftigen andere Themen als die Tarifrunde.

Danke Andreas, bleib gesund!

Die Fotos auf diesen Seiten entstanden bei einer Aktion der Betriebsseelsorge Ostwürttemberg in Aalen zum 1. Mai 2020 (siehe Seite 10). Weitere Fotos von dieser Aktion finden sich in der gesamten Ausgabe und sind von Karolina Tomanek.



Aalen

Kein Job – keine Kohle

Gespräch mit Alessandra Ehrlich, freischaffende Schauspielerin, Autorin, Seglerin. Ausgezeichnet mit dem Präventionspreis des Landes Baden-Württemberg für ihre gesellschaftsrelevanten Jugend- und Kinderstücke. (Karolina Tomanek)

Was war vor Corona?

Das Jahr war gefüllt mit Tourterminen, Proben, Engagements, FSJ-Seminaren und Workshops.



UNTERBRECHUNG

Was ist jetzt?

Ungewissheit, Perspektivlosigkeit, Existenzangst. Das schwebt über allem. Ganz klar ist: kein Job = keine Kohle. Als meine Haupteinnahmequelle für dieses Jahr, das Theater Paderborn, abgesagt hat, habe ich mich sofort auf Erntehelfer-Jobs beworben. Bald konnte ich kurz aufatmen: das Theater übernimmt 100% des Ausfalls. Eine grandiose Haltung! Andere Jobs stehen nach wie vor auf der Kippe oder sind ersatzlos weggebrochen.

Welche Hilfen hast du bekommen?

Zunächst von Freunden und meiner Familie. Mit den Jobabsagen fielen meine Unterkünfte weg. Anfang April habe ich 2.500 € Soforthilfe für Künstler*innen bekommen, schnell und problemlos. Den Beitrag für die Künstlersozialkasse konnte ich herabstufen lassen. Da ich sparsam lebe, komme ich damit die nächsten Monate über die Runden. Ich finde es aber fragwürdig, dass die größer summierten Hilfen auf Betriebskosten abzielen, die ich nicht habe. Ein Arbeitszimmer kann ich nicht

vorweisen, ich bin froh, wenn ich mir einen Wohnraum leisten kann.

Notfalls muss ich Hartz IV beantragen, aber ich bin aus gutem Grund freischaffend und selbständig.

Wie empfindest du den Umgang mit Kultur?

Die schnellen Hilfen von Bund und Ländern haben mich gefreut. Traurig ist, dass Kultur wenig Aufmerksamkeit bekommt. Die aktuelle Situation verschärft ihren eh schon geringen Stellenwert.

Und nun?

Gegenwärtig hat sich für mich verändert, dass ich sesshaft geworden bin. Corona zwingt mich, zur Ruhe zu kommen. Tut gut. Fühlt sich für mich Reisende aber auch nach Stagnation an. Ich liebe es, mit Menschen zu arbeiten. Gruppenprozesse zu gestalten. Im Ensemble zu spielen. Nah zu sein.

Gerade bin ich müde, weiter an Konzepten zu arbeiten, die das umgehen sollen. Und ich hoffe auch, dass das nicht nötig ist.

Das komplette Interview: betriebsseelsorge.de/neuigkeiten
Informationen über Alessandra Ehrlich und über ihre Arbeit: www.alessandraehrlich.de



Alessandra Ehrlich
Foto: Karolina Tomanek

Reutlingen

Umgang untereinander ist entspannter

Interview mit Ingrid Wiedmann, Landratsamt Reutlingen, Amt für Recht, Ordnung und Verkehr (Matthias Schneider)

Guten Morgen Frau Wiedmann, für welche Ressorts im Landratsamt sind Sie zuständig?

Ich bin zuständig für das Gewerberecht, Anträge wie Reisegewerbe usw., dann Gewerbeuntersagungen und ich bin quasi die Aufsichtsbehörde für die Gewerbeämter vor Ort bei den Städten und Gemeinden, außer Reutlingen und Metzingen. Außerdem ist hier die Anmeldung für die Prostituierten im Landkreis und darüber hinaus bin ich für die Kriminal- und Verkehrsprävention im Landkreis Reutlingen zuständig.

Wie geht es jemandem in einer Verwaltungsbehörde, die ja viel mit Kund*innenverkehr zu tun hat, in den jetzigen „Corona-Zeiten“? Hat sich Ihre Arbeit verändert?

Also was sich natürlich verändert hat ist, dass durch die Schließung des Hauses kein Publikumsverkehr mehr stattfindet. Es gibt einen ganzen Bereich meines Arbeitsfeldes, der wegfällt, da die betroffenen Personen im Moment Arbeitsverbot haben.

Wie ist das bei den Kolleg*innen?

Was immer noch stark nachgefragt ist, ist hier im Landratsamt die Zulassungsstelle, die arbeiten ganz normal, zwar mit anderen Vorgaben und Gegebenheiten, aber jeden Tag durch. Was sich auch geändert hat ist, dass Kolleg*innen abgezogen wurden, zum Gesundheitsamt, in Krisenstäbe usw., damit diese arbeitsfähig waren. Da waren manche sechs bis sieben Wochen weg und an einer anderen Stelle aktiv.

Die sind jetzt wieder da?

Ja, die sind wieder da, man merkt jetzt auch, dass die Situation langsam wieder etwas entspannter wird. Es gibt jetzt die Möglichkeit, im ganzen Haus wieder mit festen, vereinbarten Terminen vor Ort zu kommen und Dinge zu klären und zu besprechen. Natürlich unter den geltenden Hygienebestimmungen. Viel läuft über Telefon und über Mail, gerade auch in der Präventionsarbeit. Wir bieten demnächst ein „Webinar“ an. Das war auch eine Umstellung, da musste man

sich erst einmal mit der Technik vertraut machen oder die technischen Voraussetzungen dafür schaffen. Viele Veranstaltungen haben wir absagen müssen. Die Planung für den Herbst gestaltet sich auch schwierig, weil wir noch nicht wissen, welche Situation wir dann vorfinden. Manche Kolleg*innen arbeiten tageweise im Homeoffice, da sie kleine Kinder haben. Das ist auch nicht einfach, aber manche haben die Möglichkeit bekommen abends zu arbeiten, wenn die Kinder im Bett sind, da gibt es ganz individuelle Lösungen.

Hat sich im Verhältnis unter den Mitarbeitenden während „Corona“ etwas verändert?

Ja, der Umgang untereinander ist entspannter. Es ist manches entschleunigt, auch, weil nichts Unvorhergesehenes dazwischenkommt und alles gut planbar ist. Das macht sich auch unter den Kolleg*innen bemerkbar. Ich muss aber auch sagen, dass wir zu jeder Zeit immer aktuell informiert waren, wir hatten zwei Mal online Mitarbeiterversammlungen und waren über „Intranet“ immer zu allen Fragen auf dem Laufenden.

Ich bedanke mich herzlich und wünsche Ihnen eine gute Zeit!

Ingrid Wiedmann an ihrem Arbeitsplatz, Foto: Matthias Schneider



Tuttlingen

Mit einem Lächeln im Gesicht zur Arbeit kommen

Gespräch mit Beate Scholz, Betriebsratsvorsitzende, real-Markt Tuttlingen (Thomas Maile)

Welche Auswirkungen hat die Corona-Krise bei Euch im Betrieb?

Es gilt die vorgegebenen Hygienevorschriften zu beachten, was manchmal ganz schön schwierig ist, wenn z. B. Kund*innen nicht warten, sondern einfach wie gewohnt Ware aus dem Regal holen, obwohl da gerade eine Kolleg*in einräumt.

Die Kasse/Info wurde mit Kunststoff verkleidet, so dass hier die Maskenpflicht entfällt, aber die Kolleg*innen im Markt müssen den ganzen Tag mit Maske arbeiten. Bei der sich anbahnenden Wärme wird das für uns zu einem großen Problem. Hier sucht der Arbeitgeber nach einer Lösung.

Wie hat sich Deine Arbeit als Betriebsrätin seit der Krise verändert?

Es ist schwierig Sitzungen abzuhalten, da sich nicht mehr als drei Personen im Pausenraum aufhalten dürfen. In meinem Büro sind schon zwei zu viel.

Aber Dank neuester Rechtsprechung sind Telefon-/Videokonferenzen ja jetzt zulässig. Und bei schönem Wetter ist der Mitarbeiterparkplatz ja groß genug, damit alle fünf an einer Freiluft-sitzung teilnehmen können :-)

Die Kolleg*innen hatten am Anfang zum Teil richtig Existenzängste, das hat sich aber zum Glück gelegt. Jetzt dreht sich meine Arbeit hauptsächlich um die Flut an Vorschriften, Arbeitsanweisungen... Wie lässt sich das bei uns umsetzen, wo wird eine Kolleg*in nicht ausreichend geschützt, ist das überhaupt so erlaubt, oder bedarf es der Mitbestimmung...

Krisenzeiten sind auch Zeiten besonderer Solidarität. Gibt es da Beispiele bei Euch?

Unsere textilen Schutzmasken hat die Nachbarin einer Kollegin genäht und stellt sie uns zum Selbstkostenpreis zur Verfügung. Hier noch ein dickes Dankeschön dafür.

Wir haben vom Arbeitgeber Bonuszahlungen als Anerkennung für unseren Einsatz bekommen. Viele Kolleg*innen haben unserem Security-Mitarbeiter (Fremdfirma) und unserer Reinigungsfachkraft (Fremdfirma) etwas davon abgegeben. Als Dank, dass Sie uns in dieser Zeit den Rücken freihalten und für unsere Sicherheit sorgen.

Was macht Dir persönlich Hoffnung in diesen schwierigen Zeiten?

Der Zusammenhalt unter den Kolleg*innen. Wenn der nicht wäre, könnten wir wohl nicht mehr mit einem Lächeln im Gesicht zur Arbeit kommen.

Gibt es ein Wort, das Dich ermutigt?

Da braucht es kein Wort, ein freundliches Lächeln des Gegenübers und Respekt (Aufmerksamkeit, kein Handy am Ohr, Begrüßung, Bitte, Danke) freut uns mehr als ein lapidar dahingesagtes: „Bleiben Sie gesund“.



Beate Scholz, BR-Vorsitzende im Real-Markt Tuttlingen;
Foto: Thomas Maile



Ravensburg

Leiharbeiter und Befristete können bleiben

Gespräch mit Janusz Eichendorff, Betriebsratsvorsitzender Hymer GmbH & Co. KG, Bad Waldsee (Werner Langenbacher)

Hat die Corona-Pandemie Auswirkungen auf Eure Arbeit?

Ja. Die Pandemie hat die Arbeitswelt grundlegend verändert. Wegen der Bedrohung durch das Virus wurden viele Schutzmaßnahmen umgesetzt. Zum Glück: dies war bei uns sehr erfolgreich!

Welche Herausforderungen ergeben sich für Euch als Betriebsrat?

Als erstes haben wir den Gesundheitsschutz der Beschäftigten in den Vordergrund gestellt. Uns wurde aber schnell klar, dass Corona auch das Soziale in dem Unternehmen verändert hat. Die eingeschränkte Kommunikation und die oft fehlenden menschlichen Begegnungen haben uns vor neue Herausforderungen gestellt. Aber da kommen wir inzwischen gut zurecht.

Wie reagieren die Beschäftigten, gibt es ein Mut machendes Beispiel aus Eurem Betrieb?

Ich denke, sie haben eine hohe Disziplin gezeigt. Auch der gegenseitige Respekt und Zusammenhalt in allen Bereichen

ist spürbar stärker geworden. Bei Hymer waren wir immer bunt. Viele Beschäftigte stammen aus vielen Ländern der Welt. Seit Jahren gibt es auch im Betrieb kostenlose Sprachkurse. Alle wichtigen Informationen wurden auch mehrsprachig gemacht. Trotzdem war es für die, die erst seit kurzem in Deutschland sind, nicht einfach. Fachlich sind sie Expert*innen - die Unsicherheit durch die entstandene Situation und die Komplexität der Handlungsempfehlungen haben einige jedoch sprachlich und mental überfordert. Da wurde sehr schnell von Kolleg*innen geholfen. Sehr schön!

Gibt es bei Euch Überlegungen, wie wir nach der Corona-Zeit weiter wirtschaften können bzw. sollen?

Wir haben viele Erfahrungen gesammelt. Mit unserem Arbeitgeber haben wir auch einen Weg gefunden, ohne gesundheitliche Gefährdung der Beschäftigten erfolgreich zu sein.

Zur existenziellen Absicherung der Familien gibt es eine „beinah 100%ige“ Aufstockung des Kurzarbeitsgeldes und

ein Kündigungsverbot bis 2021. Uns freut es besonders, dass wir auch die Leihbeschäftigten und Befristeten halten können. Anders als einige andere Arbeitgeber. Vielleicht läuft deswegen unser Geschäft so gut.



Janusz Eichendorff,
BR-Vorsitzender bei Hymer
Foto: privat

Aalen



„Kinder sind systemrelevant!“

Gespräch mit Marina, Erzieherin (Rolf Siedler)

Die KiTas wurden von einem Tag auf den anderen geschlossen. Über viele Wochen waren die Kinder zu Hause. Wie ist es gerade?

Im Augenblick sind bei der erweiterten Notbetreuung elf bis zwölf Kinder in meiner Gruppe. Gruppen und Kolleginnen wurden neu gemischt. Die Kinder waren glücklich, wieder miteinander zu spielen. Manchen Kindern merke ich an, dass sie Rückschritte gemacht haben z. B. was die Selbständigkeit angeht. Das Arbeiten ist trotz der kleinen Gruppe ziemlich anstrengend.

Wegen der Hygienevorschriften?

Das ständige Putzen und Desinfizieren ist eine Sache. Viel schwerer wiegen die

Einschränkungen in der pädagogischen Arbeit. Wir dürfen nicht singen, nicht miteinander essen, keine Bewegungsspiele machen, also praktisch keine Aktivitäten durchführen. Die Kinder dürfen den Raum nicht verlassen, Eltern die KiTa nicht betreten. In den Garten dürfen wir nur eine Stunde am Tag.

Und wenn in wenigen Tagen alle Kinder wieder kommen?

Natürlich freue ich mich, meine Kinder wieder zu sehen. Ich kann mir aber beim besten Willen nicht vorstellen, wie unter diesen Bedingungen sinnvolle pädagogische Arbeit möglich sein soll, wenn der Personalschlüssel reduziert werden darf, bei gleichzeitig steigender

Kinderzahl. Es kann sein, dass wir dann 24 Kinder in einem Raum sind, dazu noch Eltern in der Eingewöhnungszeit ihrer kleinen Kinder. Die Kinder dürfen keinen Kindern aus den anderen Gruppen begegnen. Die Türen bleiben geschlossen. In den Garten dürfen wir jetzt im Sommer nur eine Stunde. Ich glaube nicht, dass wir Aktivitäten durchführen oder gezielt Kinder fördern können. Das soll viele Monate so gehen. Und für die Praktikantinnen ist es schlimm ...

Warum gerade für Praktikantinnen?

Sie können ja kaum was probieren, keine neuen Lieder und Tänzchen einüben, Bewegungsspiele machen, also sich als Pädagogin erleben ...

Was hättest Du anders gemacht?

Ich hätte von Anfang an kleine, geschlossene Gruppen gebildet, die in einem festen Turnus jeweils abwechselnd in die KiTa kommen. Das wäre für Eltern berechenbar, für die Kinder wäre es kein so radikaler Bruch gewesen. Wir hätten kontinuierlich pädagogisch arbeiten können. Aber jetzt müssen wir über lange Zeit mit dieser unbefriedigenden Situation leben. Kinder sind in unserem Land eben nicht systemrelevant. Das ist die traurige Wahrheit.

Ulm

Gestern habt ihr geklatscht, Danke!

(sh) Gestern beklatscht, heute werden wir nicht mehr beachtet, manchmal auch beschimpft, wenn wir es nicht schaffen, die Lockerungen der Regierung von einem Tag auf den anderen umzusetzen. Die spontane Öffnung der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser für Besuche wurde durch die Regierung beschlossen – ohne konkretes Umsetzungskonzept. Im Pflegeheim hatte es zur Folge, dass nach der Bereitstellung der Besuchszimmer nicht immer möglich war, von Anfang an die nötigen Voraussetzungen für die geforderten Hygienemaßnahmen zu schaffen. Dadurch mussten Besuchszeiten entsprechend des Gesetzes reduziert werden. Publiziert wurde eine Besuchserlaubnis von einer halben Stunde. Welcher Unmut sich daraus entwickelt, wenn Angehörige nach so langer Zeit zu Besuch kommen, ist leicht auszumalen. Es braucht Pflegekräfte, die Bewohner*innen zu den Besucher*innen

bringen und holen und immer in der Schleuse die Schutzkleidung an- und ausziehen. Das ist sehr personal- und zeitintensiv und dies geht den Menschen bei der Pflege verloren. Für die personelle Umsetzung hat der Gesetzgeber nicht gesorgt.

„Sehr belastend für uns Pflegekräfte und für unsere Angehörigen ist die Angst, das Virus in die eigene Einrichtung zu tragen. Wir grenzen unsere Sozialkontakte noch mehr ein als gesetzlich vorgeschrieben. Unser Dank waren die Bewohner*innen, welche sich unerwartet gut auf den Lockdown eingestellt hatten. Zuerst mussten wir uns umstellen und uns an die neue Situation mit den Bewohner*innen gewöhnen. Nach und nach haben wir neue Ideen entwickelt, auch um mit den Angehörigen zu kommunizieren.“

Eines ist allen gemeinsam: es gibt ausreichend Schutzkleidung. Doch niemand kann nachvollziehen, woher die Schutz-

kleidung kommt und es wurde immer signalisiert, es sei nicht viel vorhanden. Dies hat zur Konsequenz, dass sehr sparsam damit umgegangen wird.

Die Hygiene in den Häusern steht und fällt mit qualifiziertem, zuverlässigem Reinigungspersonal. Hier werden die Personalreduzierungen der Vergangenheit ganz besonders deutlich.

Berichtet wird von Kündigungen in nicht ausgelasteten Kliniken bis zur Schließung von unrentablen Abteilungen. All diese Sorgen und Probleme müssen Pflegekräfte, zusätzlich zur Belastung durch das Homeschooling ihrer Kinder, bewältigen. Der unregelmäßige Tagesrhythmus ohne Unterstützung der Großeltern bringt viele ans Limit ihrer Kraft.

Die Krise nimmt ihren Lauf und pflegt das Prinzip Hoffnung.

Was, wenn unsere Pflegekräfte nicht mehr kommen?

Stuttgart

Systemrelevant?

Hartmut Zacher, Geschäftsführer NGG Region Stuttgart



Foto: NGG

(hz) Es gibt Bereiche, die von der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) betreut werden, da war von einem auf den anderen Tag alles auf null. Kurzarbeit 100%. Unsere Mitglieder in Hotels und Restaurants hat es sehr hart getroffen. Mit dem Arbeitgeberverband (DEHOGA) war es nicht möglich, einen Tarifvertrag zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zu vereinbaren. Die Einkommen sind sehr überschaubar (Beispiel Koch: in Vollzeit 2.285 € brutto/Monat). Mancher Arbeitgeber hat dann auch noch einen „Deal“ mit seinen Mitarbeiter*innen gemacht und nicht das volle Gehalt über die Steuer und Sozialversicherung abgerechnet. Das rächt sich jetzt bei der Höhe des Kurzarbeitergeldes, denn das Trinkgeld fehlt ebenfalls.

Einige Beschäftigte wurden von ihren Arbeitgeber*innen so massiv bedrängt, dass diese in ihrer Panik Aufhebungsverträge oder Eigenkündigungen unterschrieben. Klar, für viele (kleinere)

Gastronomen ist die (finanzielle) Welt zusammengebrochen und sie haben, wie zu erwarten war, mit Kostenentlastung um jeden Preis reagiert. Offensichtlich haben sie dabei übersehen, dass bei Kurzarbeit die Personalkosten auf null sind.

In den Betrieben der Nahrungsmittelindustrie gab es teilweise Überstunden, um die Nachfrage decken zu können. Durch unsere neuen Lebensumstände hat sich auch das Einkaufsverhalten verändert. Dem Bäcker, der bisher tausende von Brötchen an eine Kantine geliefert hat, ist plötzlich der größte Kunde abhanden gekommen, gleichzeitig steigt in den Bäckerfilialen der Umsatz.

Selbst vor den Brauereien macht die Kurzarbeit keinen Halt. Durch die Absage von Frühlings- und Volksfesten ist plötzlich kein Bedarf an Fassbier. Zum Glück haben unsere Mitglieder in der Nahrungsmittelindustrie bei Kurzarbeit per Tarifvertrag Anspruch auf

90% des Nettoeinkommens.

In fast allen Familien mit Kindern ist die Betreuung ein großes Problem. Kinder von „Blaulichteltern“ werden in Notgruppen betreut. Pflegekräfte und ärztliches Personal rücken plötzlich in den Focus. Aber wer ist systemrelevant? Ist es der Arzt, der die Diagnose stellt, oder die Krankenschwester, die das Fieber misst? Wie wichtig sind die Mitarbeiter*innen beim Gesundheitsamt, die vielen ehrenamtlichen „Einkäufer*innen“ für Risikopersonen? Was ist mit dem Disponenten, der die Tour für den LKW-Fahrer mit Mineralwasser vorbereitet und dem Elektriker in der Großbäckerei? Ist der Gesundheitsminister wichtig, oder die Rentnerin, die um der Altersarmut zu entfliehen, auf 450 Euro-Basis täglich seine Toilette putzt? Sind wir nicht alle systemrelevant?

Der vollständige Text befindet sich auf: betriebsseelsorge.de/arbeitsstelle/stuttgart-21

Aus den Dienststellen

Aalen

„Geht aufrecht, gebt einander Halt!“



Sechseck-Waben schaffen Stabilität und Solidarität; Foto: Karolina Tomanek

(rs) Ein 1. Mai ohne Kundgebung, ohne markante Botschaften, ohne das verbindende Gefühl, an diesem Tag Tradition und Ziele der Arbeiterbewegung aufleben zu lassen: undenkbar und doch Realität. Denn der Deutsche Gewerkschaftsbund hatte alle Kundgebungen mit Blick auf Corona landesweit abgeblasen. So auch in Aalen.

Betriebsseelsorger Dr. Rolf Siedler, KAB-Sekretärin Maria Sinz und etliche Gefährt*innen aus Gewerkschaft, Betrieben und Projekten wollte dies jedoch keine Ruhe lassen. In Zeiten der verordneten Distanz zu den Mitmenschen setzten sie ein sichtbares Zeichen vor dem Aalener Rathaus: Mitgefühl, Würde, Gerechtigkeit und Solidarität sind nicht abgesetzt.

Die Idee war, sich wabenförmig zusammenzuschließen. Rot lackierte Kant-

hölzer wurden wie Bienenwaben auf dem Boden ausgelegt, an den Ecken verbunden und mit klaren Botschaften versehen. „Zukunft: Mehr als das Ende von Corona“ war da zu lesen oder „Zukunft ohne Solidarität ist keine Zukunft.“ Spontan gesellten sich Passanten dazu. Von fünfzig Personen wurde das Gebilde dann angehoben. Ein wunderbarer Moment.

„Die Natur hat mit dem Sechseck eine extrem stabile Verbindung erfunden“, führte Rolf Siedler in seiner Begrüßung aus. „Und ein solches Gebilde aus Sechsecken sind wir hier.“ Diese – wenn auch unfreiwillige – Unterbrechung gelte es für den notwendigen Wandel auf allen Ebenen zu nutzen. Und wenn von „Neuer Normalität“ gesprochen werde, dann könne dies nur bedeuten, dass die Zukunft von Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit geprägt sei. Sicherheit sei

etwas anderes als Solidarität, denn Solidarität brauche Nähe und nicht Abschottung. „Jenseits von richtig und falsch gibt es einen Ort. Dort treffen wir uns!“ zitierte Daniela Dorrer vom Betriebsseelsorgeprojekt „UtopiAA“ den islamischen Mystiker Rumi. Dann wurde gesummt, Vokale bildeten eine einmalige Klangkulisse und alle sangen miteinander „Geht aufrecht, gebt einander Halt, kämpft für den Wandel, gebt der Zukunft Gestalt!“

„Es hat mir so gut getan, hier wieder mit anderen Engagierten zu stehen und meinen Überzeugungen in der Öffentlichkeit Ausdruck zu geben“, sagte eine Teilnehmerin am Ende der Aktion. Sie sprach allen aus dem Herzen. Kein Zweifel: dieser Erste Mai wird allen Teilnehmenden in Erinnerung bleiben.

Ravensburg

Gehweg-Demo

Protest in Zeiten von Corona



Gehweg-Demonstranten entlang der Bundesstraße bei Liebenau; Foto: Werner Langenbacher

(wl) Am 12. Mai 2020 fand der Internationale Tag der Pflege statt. Dies war Anlass für die Betriebsseelsorge Ravensburg, mit einem Bündnis von Gewerkschaften (DGB und ver.di), KAB, dem Betriebsrat von LiLA (Liebenau Leben im Alter) und der MAV Liebenau Teilhabe, auf die Situation der Pflege hinzuweisen.

Mit einer Gehweg-Demonstration fanden sich die Beteiligten vor der Stiftung Liebenau ein. Diese Aktionsform wurde gewählt, weil es auf dem Gelände der Stiftung kein Zugangsrecht gab. So sammelten sich rund 30 Teilnehmende entlang der Bundesstraße, die direkt an der Stiftung vorbeiführt und machten dort mit Plakaten, Transparenten und Fahnen auf den Tag der Pflege und auf LiLA aufmerksam. An Autofahrer wurde beim Halt vor einer Fußgängerampel Flugblätter verteilt, vorbeikommende Passanten ließen sich auf kurze Gespräche ein. Zum Abschluss der Kundgebung zog die Menschengruppe vor das Vorstandgebäude der Stiftung und forderte über Megaphon den Vorstand auf, den Beschäftigten von LiLA endlich faire Löhne zu zahlen, für gute Arbeitsbedingungen und eine bessere Altersvorsorge zu sorgen.

Hintergrund zu LiLA: Liebenau Leben im Alter ist eine Einrichtung der Kirchlichen Stiftung Liebenau. In LiLA arbeiten rund 750 Beschäftigte, die aber im Unterschied zu den anderen Einrichtungen der Stiftung nicht nach Kirchlichem Tarif bezahlt werden. Sie erhalten auch keine Aufnahme in die Zusatzversorgung zur Altersvorsorge. Seit rund einem halben Jahr führt ver.di mit dem Vorstand Gespräche über einen ver.di-Tarifvertrag. Diese sind jedoch derzeit ausgesetzt.

**Gedicht zum Tag der Pflege
von Silke Arnold, Betriebsrätin bei LiLA**

Tag der Pflege 2020

Klatschen von Balkonen längst verhallt.
Danke. In den Medien vergessen.
Medienrummel um die Anerkennung der Pflegenden
verstummt. Die Katastrophe ist ja ausgeblieben.
Selbstlob in Kameras.
Schutzschirme für die Industrie.
Gesundstoßen von Konzernen mit Steuergeldern.
Corona Prämie für Pflegekräfte.
Da war was? Unbezahlbar.
Die kriegen doch schon medienwirksam Schutzkleidung.
Wie unangenehm, die Gewerkschaft bleibt dran.
Muss man was unternehmen? Ungern.

*Eine Prämie gibt es nur, wenn die Refinanzierung gesichert ist,
so Liebenau Leben im Alter.*

Die Krise kostet. Geld.

UND WAS KOSTET SIE DIE MITARBEITER?

Arbeiten. Teilweise bis zum Umfallen. Gesundheitsrisiken.
Tägliche Dokumentation und Kontrolle persönlicher
Gesundheitsdaten. Erschwerte Arbeitsbedingungen. Deutliche
Arbeitsverdichtung.
Keine Tests.

Böblingen
Betriebsbesuch – einmal anders

(ah) Was macht man in Corona-Zeiten als Betriebsseelsorger? Normale Besuche in Betrieben waren von einem auf den anderen Tag nicht mehr möglich, auch die eigenen Veranstaltungen fielen weg. Was blieb, waren ein paar ausführlichere Telefonate. Wer immer konnte, arbeitete von zu Hause aus.

Betriebs- und Personalrät*innen übten sich im Corona-Management: Wie kann man für die Beschäftigten sicherstellen, dass das Risiko einer Erkrankung minimal ist? Welche Sicherheitsvorkehrungen braucht es? Wie wird Kurzarbeit geregelt? Auch von Seiten der Gewerkschaften fand viel über Homeoffice statt, Videokonferenzen ersetzen oft die normalen Treffen.

Über Umwege habe ich mitbekommen, dass ein Landwirt im Nachbarort Mitarbeiter sucht. Dort habe ich mich persönlich vorgestellt und so kam es, dass ich auf dem Hof der Familie Messner mehrmals beim Sortieren der Kartoffeln

mitgeholfen habe. Der Familienbetrieb in Maichingen hat als Schwerpunkt Getreide-, Kartoffel- und Obstanbau. Zum Hof gehört auch ein Bauernladen, der an fünf Werktagen durchgehend und samstags halbtägig geöffnet ist. Neben Produkten aus regionalem (vor allem dem eigenen) Anbau sind auch ausgewählte Biowaren im Angebot. Auf dem Hof gibt es weitere, fest angestellte Beschäftigte für die Landwirtschaft und den Hofladen. In der Erntezeit wird Familie Messner noch von zwei Saisonarbeitern aus Rumänien unterstützt.

Zurück zu den Kartoffeln: pro Sortiervorgang liefern rund dreieinhalb bis vier Tonnen Kartoffeln über die Sortiermaschine. Weil Landwirt Andreas Messner auf das Abtöten der Keime vor der Ernte verzichtet, müssen diese vor dem Verkauf entfernt werden. Die Kartoffeln werden nach Größe und Qualität sortiert. „Normalerweise sortieren wir einmal pro Woche, aber zu Beginn der Corona-Zeit mussten wir bis zu dreimal

die Woche sortieren.“, so Landwirt Messner. „Eigentlich müssten wir die Kartoffeln aufgrund des nochmaligen Sortiervorgangs nach der Ernte teurer verkaufen, aber das gibt der Markt nicht her.“ Jeder Sortiervorgang dauert rund fünf Stunden, fünf bis sechs Personen arbeiten an der Maschine.

Ich habe viel über Produktionsbedingungen in der Landwirtschaft erfahren. Der Preiskampf in der Lebensmittelbranche macht auch vor regionalen Erzeugern nicht halt. Und doch wurde ich ganz selbstverständlich mit hineingenommen in die Familienatmosphäre des Betriebs. Familie Messner freute sich über mein Interesse und die Mitarbeit und ich nahm viele neue Eindrücke mit in die Betriebsseelsorge.

Landwirt Andreas Messner (links) zusammen mit Betriebsseelsorger Andreas Hiller
Foto: Andreas Hiller



Ludwigsburg

**Vertragsbruch der Robert Bosch Automotive Steering GmbH:
Wo bleibt das soziale Gewissen?**

(cg) Im Windschatten der Corona – Krise stellte die Robert Bosch GmbH am 16. Juni überraschend und massiv 290 Arbeitsplätze bei der Bosch Automotive Steering am Standort Bietigheim in Frage.

Vincenzo Basile, Betriebsratsvorsitzender, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Ludwigsburg und Vorsitzender der italienisch-katholischen Gemeinde in Bönningheim, sieht darin den Versuch, die Arbeitnehmer*innen zu überfahren: „Gespräche zur Standortentwicklung wurden abgebrochen und der bis Ende 2021 gültige Standortsicherungsvertrag ist in vielen Punkten von der Arbeitgeberseite unerfüllt geblieben – und weder im Aufsichtsrat noch im Wirtschaftsausschuss hat die Arbeitgeberseite im Vorfeld informiert oder mit der Arbeitnehmerseite beraten. Von einem Ende der Produktion war im Wirtschaftsausschuss und in den Standortgesprächen nie die Rede.“

Aus Sicht der Betroffenen sind die vom Unternehmen angekündigten neuen Arbeitsplätze ein Versuch zur Imagerettung: „Wenn hier Entwicklungsbereiche für Ingenieure angesiedelt werden, dann nützt das Facharbeiter*innen nichts.“ Am Standort Bietigheim ist die Spaltung deutlich sichtbar: im abgetrennten Ingenieurbereich coole Workspaces, offene Pausen- und Besprechungszonen. Hinter der Tür zur Fertigung: gähnende Leere, kahle Wände, es riecht nach Öl. Viele Anlagen, deren Bediener*innen der letzten Abbauwelle zum Opfer gefallen sind, wurden abtransportiert oder verschrottet. „Neues ist nicht so nachgekommen, wie wir das 2016 verhandelt hatten“, sagt Vincenzo Basile.

In dieser Situation den Abbau aller Arbeitsplätze in den noch bestehenden Fertigungs- und Montagebereichen für Elektrolenkungen zu fordern, schockiert die Beschäftigten massiv, nachdem Kurzarbeit, die Isolation durch die Kontaktbeschränkungen und die dadurch oft schwierige familiäre Situation ohnehin viel Kraft gekostet haben. Aber die Kolleg*innen werden kämpfen, ist sich Andreas Riehl, Vorsitzender der IGM-Vertrauensleute im Betrieb, sicher: „Das wird laut.“



Kein Thesenansschlag, dennoch eine starke Botschaft der Betriebsseelsorge LB; Foto: Christian Gojowczyk

Sie sind nicht allein: Betriebsseelsorger Christian Gojowczyk hat am Sophie-Scholl-Haus schon plakatiert: Robert Bosch – wo bleibt Dein soziales Gewissen? Von der KAB Enz-Neckar wird bereits die Bosch Geschäftsführung schriftlich zur Stellungnahme aufgefordert und die Rückkehr zur Sicherung der bestehenden Arbeitsplätze gefordert. Der Gegenwind kommt.



**Reinklicken!
betriebsseelsorge.de**

Ulm

Gesundheitsminister*innenkonferenz abgesagt – unser Protest bleibt!

(jl) Die Pandemie lässt auch die Gesundheitsminister*innenkonferenz (GMK) ins Wasser fallen. Und genau das beschreibt wieder einmal auch die Wertigkeit des Themas!

So entschieden sich Aktive der Betriebsgruppe der Universitätsklinik Ulm zusammen mit Unterstützer*innen wie das Bündnis für Pflege in Ulm, die Betriebsseelsorge Ulm und auch der Kreissenorenrat im Alb-Donau-Kreis zu einem E-Mail-Protest.

Unter dem Motto: "Jetzt schreiben wir..." wurde ein gemeinsamer Brief mit Forderungen für einen radikalen Wandel hin zu einer bedarfsorientierten Gesundheitsversorgung der Bevölkerung verfasst.

Die Pandemie wurde genutzt, um Umstrukturierungen in den Kliniken vorzunehmen, die große Auswirkungen auf die Patient*innenversorgung haben: Wochendienstpläne, zwölf-Stundenschichten und Umsetzungen waren die Folge, diese werden nicht „Rückabgewickelt“. Dies alles war möglich, da die verantwortlichen Minister der Länder Gesetzesänderungen eingeleitet haben. Der Protest richtet sich an Arbeitsmi-



Der Protest wurde auch sichtbar gemacht; Foto: Susanne Hirschberger

nister Hubertus Heil, Bundesgesundheitsminister Jens Spahn und den verantwortlichen Minister von Baden-Württemberg, Manfred Lucha.

Zur Vorbereitung wurde ein kurzes

Video gedreht:

youtube.com/watch?v=WY2WgNAlb9c

Mehr Informationen zu dieser Aktion: betriebsseelsorge.de/arbeitsstelle/ulm

Diözese

Stuttgart

Aufsuchende Arbeit – Informationen für Erntehelfer*innen

(wh) Letztmals in diesem Jahr haben Mitarbeitende der Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart und des Projekts Faire Mobilität Mannheim (KDA-Baden) Anfang Juni am Flughafen Baden Airpark Erntehelfer*innen aus Rumänien nach ihrer Landung zu ihren Rechten als Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft informiert.

Die muttersprachlichen Materialien mit knappen, aber präzisen Angaben zu den geltenden Mindestbedingungen in der Landwirtschaft wie Lohn, Arbeitszeiten und Unterkünften, aber auch die Corona-Hotline-Nummer des Projekts Faire Mobilität stießen auf reges Interesse.

Darüber hinaus blieb ausreichend Zeit für Gespräche mit den Abholer*innen über die Umsetzung der aktuellen Quarantänebestimmungen, sowohl die Unterkunft wie das Arbeiten betreffend. Im kommenden Jahr – hoffentlich nicht mehr unter den Einschränkungen der Corona-Pandemie – wollen die Kooperationspartner der beteiligten Beratungsstellen dann ihre aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit wieder auf den Feldern und in den Unterkünften vor Ort durchführen.

Anetta Trufan (Faire Mobilität Mannheim / KDA) und Betriebsseelsorger Wolfgang Herrmann; Foto: privat



Initiative Lieferkettengesetz fordert von Bundesregierung Taten statt Worte

Fatale Folgen der Corona-Krise entlang der globalen Lieferketten



(wh/ILKG) **Transnationale Unternehmen wälzen die Verluste aus der Corona-Krise auf die schwächsten Glieder in den globalen Lieferketten ab – mit fatalen Folgen für die Beschäftigten im globalen Süden. Das zeigt das aktuelle Briefing der „Initiative Lieferkettengesetz“ am Beispiel des Textilsektors, das am 18.06.2020 veröffentlicht wurde.**

Das zivilgesellschaftliche Bündnis, dem auch die Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart angehört, fordert von der Bundesregierung, deutsche Unternehmen noch in dieser Legislaturperiode per Gesetz zur Achtung von Menschenrechts- und Umweltstandards zu verpflichten. Die Initiative Lieferkettengesetz kritisiert in ihrem Briefing den Umgang zahlreicher deutscher und europäischer Modekonzerne mit ihren Zulieferern in Bangladesch, Pakistan, Kambodscha oder Myanmar: Seit Beginn der Corona-Krise haben die Unternehmen aus dem globalen Norden Bestellungen in Milliardenhöhe storniert und verweigern zum Teil die Zahlung selbst für bereits produzierte Textilien. „Die rücksichtslose Krisenreaktion einiger Modekonzerne ist nicht nur moralisch verwerflich, sondern trägt auch zur Verletzung sozialer Menschenrechte bei“, kritisiert Armin Paasch, Referent für Wirtschaft und Menschenrechte bei MISEREOR. „Viele Unternehmen erhalten derzeit zurecht staatliche Hilfen. Doch wer Hilfe vom Staat annimmt, sollte auch bereit sein, Verantwortung zu übernehmen. Stattdessen versuchen Unternehmensverbände aber, die Corona-Krise zur Verhinderung eines Lieferkettengesetzes

zu instrumentalisieren.“ Dr. Miriam Saage-Maaß, Leiterin des Programmberichts „Wirtschaft und Menschenrechte“ des European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) in Berlin, betont: „Eine krisenfestere Gestaltung der globalen Lieferketten ist gerade in aller Munde. Die Maßnahmen dürfen sich jedoch nicht auf den Schutz vor Lieferengpässen und die Sicherstellung der Versorgung mit medizinischen Gütern beschränken. Es muss auch für besseren Schutz der Menschenrechte

und der Umwelt entlang der Wertschöpfungsketten gesorgt werden.“

Den Auswirkungen der Corona-Pandemie und dem (Über-) Leben der Arbeitnehmer*innen weltweit widmet sich auch eine kleine Interviewserie auf der Website der Betriebsseelsorge unter „Neuigkeiten“ mit Veröffentlichungsdatum 30.04. bis 11.05.2020.

Das Bündnis tritt dafür ein, deutsche Unternehmen zum Schutz von Menschenrechten und Umweltstandards in ihren globalen Geschäften zu verpflichten.

Weitere Informationen inklusive der Möglichkeit, die Petition für ein nationales Lieferkettengesetz zu unterschreiben, finden Sie hier:

www.lieferkettengesetz.de



Bild: Initiative Lieferkettengesetz

Personen

Böblingen

Marian Schirmer neuer Leiter der Betriebsseelsorge Böblingen

(wh/Dekanat BB) Am 18. Mai hat der Tübinger Theologe Marian Schirmer die Leitung der Betriebsseelsorgestelle Böblingen übernommen. Damit hat die Vakanz der Stelle nach dem Weggang von Betriebsseelsorger Walter Wedl ein Ende gefunden. Dekan Anton Feil, der Leiter des Fachbereichs Betriebsseelsorge Wolfgang Herrmann und Dekanatsreferent Wolfgang Hensel begrüßten ihn im Arbeiterzentrum. Der 29-jährige freut sich auf seine neuen Aufgaben: „Menschen in ihrer Arbeitswelt zu unterstützen und zu begleiten, das begeistert mich“. 2013 begann Marian Schirmer das Studium der katholischen Theologie an der Universität Tübingen – in diesem Jahr konnte er es erfolgreich abschließen. Parallel zu seinem Theologiestudium eignete er sich in zahlreichen Bereichen der Arbeitswelt Kenntnisse an: Neben den Sozialstationen in Rottenburg und Empfingen konnte er auch die Arbeit in einem Industriebetrieb unterstützen. Seit 2016 war Marian Schirmer studentischer Mitarbeiter am Lehrstuhl für Religionspädagogik und betreute gemeinsam mit Prof. Dr. Boschki das diözesanweite Projekt der katholischen Erwachsenenbildung „Faktor Bildung“. In seiner Freizeit ist er in verschiedenen Vereinen und in der Kommunalpolitik engagiert – so seit 2014 als Ortschaftsratsmitglied und seit 2019 als stellvertretender Ortsvorsteher der Gemeinde Kiebingen bei Rottenburg. Marian Schirmer wird sich in den kommenden Monaten intensiv in sein neues Aufgabenfeld einarbeiten. Wir wünschen ihm ein gutes und couragiertes Hineinfinden in die Arbeitswelt vor Ort und eine gute Zusammenarbeit mit den Gremien der Arbeitergemeinde und des Dekanats.



Marian Schirmer; Foto privat



Beate Wölfle, Foto: privat

Biberach

Beate Wölfle tritt Profilstelle Betriebsseelsorge im Dekanat Biberach an

(wh) Nach langjähriger Tätigkeit im pastoral-gemeindlichen Dienst ist Pastoralreferentin Beate Wölfle seit 1. Juni 2020 Betriebsseelsorgerin für das Dekanat Biberach. Ihr Ziel: „Für die Menschen da zu sein, die im Leben stehen mit ihrer Arbeit, ihren Familien, ihren Träumen und Erwartungen, Menschen, die bei ihrer Arbeit oder Arbeitslosigkeit Fragen haben, die alleine gelassen werden oder schon durch alle Hilfsnetze gefallen sind“, so Beate Wölfle. Die gebürtig aus Wangen stammende Betriebsseelsorgerin sieht nun einer intensiven Einarbeitungsphase inkl. Hospitation vor allem bei ihren Kolleg*innen in Ulm und Ravensburg entgegen. Der Stellenbesetzung vorausgegangen war ein Beschluss des Dekanats Biberach, einen Schwerpunkt Betriebsseelsorge zu setzen und dafür eine

Profilstelle mit einem 75%igen Beschäftigungsumfang bei der Diözese zu beantragen. Das Gesamtteam der diözesanen Betriebsseelsorge wünscht ihr ein gutes Hineinfinden in das neue Aufgabenfeld!

Impressum

Betriebsseelsorge der
Diözese Rottenburg-Stuttgart,
Jahnstr. 30, 70597 Stuttgart
Autor*innen: Christian Gojowczyk (cg),
Wolfgang Herrmann (wh), Susanne
Hirschberger (sh), Andreas Hiller (ah),
Jana Langer (jl), Werner Langenbacher
(wl), Thomas Maile (tm), Matthias
Schneider (ms), Rolf Siedler (rs), Karoli-
na Tomanek (kt), Hartmut Zacher (hz).
Layout: Inge Muff-Bongers, crayonne.de

