

Große Wut und Enttäuschung

DIE DRITTE STREIKWELLE ...

GALERIA KARSTADT KAUFHOF – *Das nächste Schutzschirmverfahren beantragt*

Der Oktober endete mit einer Hiobsbotschaft für Tausende Beschäftigte der Warenhauskette Galeria Karstadt Kaufhof: Zum zweiten Mal innerhalb von zwei Jahren beantragte die Geschäftsleitung Insolvenz in Eigenverwaltung, ein sogenanntes Schutzschirmverfahren. Vorstandschef Miguel Müllenbach verband die Schreckensnachricht mit der nicht minder bedrohlichen Ankündigung, das Filialnetz während des Verfahrens „um mindestens ein Drittel“ zu reduzieren und Mitarbeiter*innen betriebsbedingt zu kündigen.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke sieht dagegen vor allem den Eigentümer der noch aus 131 Warenhäusern bestehenden Kette, den österreichischen Immobilienunternehmer René Benko, in der Pflicht, Standorte und Arbeitsplätze durch finanzielle Hilfen zu retten. „Wo ist jetzt René Benko? Den Beschäftigten jedenfalls stellt er sich nicht“, kritisierte Werneke. Dabei hatte Benko bei Übernahme der Warenhausketten Karstadt und Galeria Kaufhof mit anschließender Fusion umfassende Investitionen in die Häuser angekündigt. Das habe er nie eingelöst, so Werneke: „Auch deshalb sind jetzt Wut und Enttäuschung bei den Beschäftigten besonders groß.“

Bereits Anfang Oktober hatte die Galeria-Geschäftsleitung überraschend den 2019 abgeschlossenen Integrations- und Überleitungsvertrag gekündigt und eine wirtschaftliche Notlage geltend ge-



GALERIA KAUFHOF: INSOLVENZ TROTZ RETTUNGSSCHIRM

macht. Dabei hat das Warenhausunternehmen während der Coronapandemie rund 680 Millionen Euro staatliche Hilfen aus dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds erhalten. Im Zuge des Schutzschirmverfahrens 2020 waren bereits 40 Häuser geschlossen worden, wodurch zirka 4000 Kolleg*innen ihren Arbeitsplatz verloren hatten. Außerdem hatten Vermieter und Kommunen Galeria mehr als 2 Milliarden Euro Schulden erlassen. Die verbliebenen 17400 Beschäftigten verzichten auf Teile ihres Tarifentgelts, auf Weihnachts- und Urlaubsgeld. Trotzdem sollen Galeria schon wieder 200 Millionen Euro fehlen.

„Unsere Kolleginnen und Kollegen haben jahrelang Millionen

Euro in Galeria Karstadt Kaufhof investiert“, erklärte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. Umso wütender seien sie über die Schließungsankündigungen. Es müssten umgehend Verhandlungen aufgenommen werden, um „möglichst jeden Arbeitsplatz zu erhalten“, so Nutzenberger. Eigentümer Benko solle endlich seinen Pflichten nachkommen und zusätzliches Geld ins Unternehmen investieren. „Die Verantwortlichen müssen das Ruder rumreißen und endlich ein Warenhaus der Zukunft präsentieren.“ Dafür hätten die Beschäftigten viele konkrete Vorschläge gemacht, die bisher beim Management wenig Gehör gefunden hätten.

Gudrun Giese

... stand Anfang November bei der Commerzbank-Tochter ComTS an. In Duisburg, Hamm, Erfurt, Halle und Magdeburg erledigen 1700 Beschäftigte normalerweise nachgelagerte Arbeiten aus dem Bankgeschäft wie Zahlungsverkehr, Kreditbearbeitung, Compliance und bankinterne Postläufe. Ihr Ausstand führte zu spürbaren Einschränkungen bei allen Geschäftsvorgängen, doch anders lässt sich der Arbeitgeber nicht an den Verhandlungstisch bewegen. Und wenn der Arbeitgeber, die Commerzbank, Tarifverhandlungen weiter verweigern sollte, streiken die Beschäftigten eben noch mal. Und noch mal. So lange, bis sie bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen können. Dabei geht es übrigens um Mindeststandards, unter anderem um einen Mindestlohn von 14 Euro pro Stunde.

Grundlage

„Mitbestimmung gehört zur DNA unserer Sozialen Marktwirtschaft. Hier darf es keine Einschränkungen geben, auch nicht in Zeiten der Krise.“

Bundeskanzler Olaf Scholz, SPD, beim Festakt 70 Jahre Betriebsverfassungsgesetz des DGB

ÖPNV

Wasser abgegraben
ver.di kritisiert Beschlüsse der Ministerpräsident*innen

SEITE 2

GRUND-

SICHERUNG Falsche Zahlen

Gesetzesentwurf zum Bürger*innengeld wird beraten

SEITE 3

TIKTOK

Erste Erfahrungen
Betriebsrat nimmt seine Arbeit auf

SEITE 4

PFLERGEBERUFE

Luft nach oben
Ausbildungsreport 2021 macht Unzufriedenheit deutlich

SEITE 5

BAV

Reine Beitragszusage
Erstes Sozialpartnermodell tarifiert

SEITE 6

FESTAKT

Demokratie in Arbeit
Bundeskanzler betont Bedeutung von Betriebsräten

SEITE 7

Das Wasser abgraben

Handbuch Homeoffice

(red.) Wie kann man die Arbeit im Homeoffice im Sinne Guter Arbeit gestalten? In dieser Debatte leistet das von ver.di veröffentlichte Handbuch Homeoffice einen wichtigen Beitrag. „Es wird nicht die eine Variante Homeoffice geben, die für alle Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Bedarfen und Rahmenbedingungen passend ist“, sagte Christoph Schmitz, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. Wichtig sei, die zentralen Herausforderungen, Anforderungen und Perspektiven zu kennen, die bei Aushandlungsprozessen berücksichtigt werden müssen. Das „Handbuch Homeoffice“ bereitet wichtige Gestaltungsfelder aus Gewerkschaftssicht auf, stellt wissenschaftliche Daten zur Verfügung und beleuchtet die Thematik aus Sicht des Arbeitsrechts, des Datenschutzes und des Gesundheitsschutzes. „Die positiven Potenziale der Digitalisierung, die durch die Corona-Pandemie einen Schub bekommen haben, müssen auch bei den Beschäftigten ankommen – dazu gehören mehr Gestaltungsspielräume und mehr Souveränität bezogen auf Arbeitsort und Arbeitszeiten“, so Schmitz weiter. „Diese Ressourcen brauchen gute Leitplanken, um die Beschäftigten vor den Risiken zu schützen.“

DAS 132 SEITEN UMFASSENDE „HANDBUCH HOMEOFFICE“ KANN UNTER [KURZLINKS.DE/6d0v](https://www.kurzlinks.de/6d0v) HERUNTERGELADEN WERDEN.

ÖPNV – ver.di kritisiert Beschlüsse der Ministerpräsident*innen

(pm) Anfang November hat die Ministerpräsident*innen-Konferenz auch Beschlüsse zum Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) gefasst. Dafür gibt es Kritik der stellvertretenden ver.di-Vorsitzenden Christine Behle. Sie verwies darauf, dass sich die Lage in den ÖPNV-Unternehmen bundesweit in den letzten Monaten verschärft habe. In allen Regionen gebe es Betriebe, die ihren Verkehr ausdünnen. Die Gründe: Teils, weil die aktuellen Kostensteigerungen nicht mehr abgefangen werden könnten, teils, weil im Fahrdienst und in den Werkstätten das Personal fehle.

Stattdessen sei es, so Behle, der richtige Weg, die Regionalisierungsmittel aufzustocken. Die für 2022 und 2023 jeweils vorgesehene Summe von einer Milliarde Euro würde jedoch nicht ausreichen, um das ÖPNV-Angebot zu stabilisieren. Die aktuell prognostizierte Finanzierungslücke liegt um ein Drittel höher als prognostiziert. Ob sie geschlossen werde, hänge maßgeb-

lich davon ab, ob die ebenfalls beschlossene Strompreisbremse und die entsprechenden Härtefallregelungen auch auf die Verkehrsunternehmen Anwendung finden.

Mehrkosten ausgleichen

Dazu komme, dass die steigenden Personalkosten in den aktuellen Berechnungen noch gar nicht enthalten seien. Diese müssten jedoch zwangsläufig erfolgen, so Behle. Um Beschäftigte zu halten und neues Personal zu gewinnen, müssten die Arbeitsbedingungen verbessert und die Löhne erhöht werden. „Wenn die dadurch entstehenden Mehrkosten nicht ausgeglichen werden, wird es zu weiteren Angebotseinschränkungen kommen“, betont die ver.di-Vize.

Daher betrachtet die Gewerkschafterin auch die Entscheidung zum 49-Euro-Ticket kritisch: „Das Ticket macht den ÖPNV für die Fahrgäste ohne Frage attraktiver. Aber wer ein solches Angebot ein-

führt, und dann die Kosten nicht trägt, ist unehrlich, weil hierdurch eine strukturelle Unterfinanzierung des ÖPNV zementiert wird.“ Bund und Länder haben ihren Beitrag für die Finanzierung der Einnahmeausfälle auf 3 Milliarden Euro gedeckelt. „Wenn die Einnahmeausfälle größer sind, müssen die Kommunen einspringen. Und die haben oft schon Schwierigkeiten, die Defizite des bestehenden ÖPNV-Angebotes zu finanzieren“, so Behle.

Hinzu komme, dass die Kosten für die Einführung des Tickets, die voraussichtlich nochmals eine Milliarde Euro betragen werden, gänzlich ungedeckt seien. Die Folge werde sein, dass überall dort, wo die finanziellen Mittel fehlen, weniger Busse und Bahnen fahren werden. Wenn Bund und Länder bei dieser Entscheidung blieben, würden sie dem ÖPNV, wie er heute bestehe, das Wasser abgraben. An den oft postulierten flächendeckenden Ausbau sei dann gar nicht mehr zu denken.

D I E P R E S S E - S H O W

Wann ist genug genug? Die Frage muss sich eine Gewerkschafterin immer wieder stellen. Ist jetzt genug verhandelt? Ist jetzt mal genug gestreikt? Ist der Tarifabschluss jetzt echt gut genug? Im Streiflicht der *Süddeutschen Zeitung* vom 4. November heißt es: „Egal, was Politiker, Expertengremien, Betriebs- oder Familienräte entscheiden, immer gibt es einen, der hinterher sagt: Das geht nicht weit genug.“ Da fällt der Gewerkschafterin bei Expertengremien natürlich sofort ein, dass der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke als Mitglied des Expertengremiums zur Energiekrise aktuell als Einziger zum Zwischen- und Abschlussbericht trotz seiner generellen Zustimmung ein Sondervotum abgegeben hat: Alles schön und gut, nur leider: Es geht nicht weit genug.

Parteilose Kiffer

Aber die *SZ* dachte gar nicht an ihn dabei und auch nicht an den einen, dem es nie reicht, sondern vielmehr

an viele: „Die Gaspreisbremse, klagen Deutschlands Handwerker und Mittelständler, geht nicht weit genug, und selbstverständlich geht auch die Cannabis-Legalisierung nicht weit genug. Letzteres behaupten einige Liberale sowie viele parteilose Kiffer“, heißt es da weiter, um zu zeigen, dass die Nicht-weit-genug-Geher überall lauern.

Der Hund sabbert

Auch dafür hat die *SZ* eine Erklärung: „Möglicherweise handelt es sich bei Der-geht-nicht-weit-genug-Manie um eine unwillkürliche Reaktion, die ähnlich funktioniert wie der Pawlow'sche Reflex. So wie der entsprechend konditionierte Hund zu sabbern anfängt, sobald ein Glockenton erschallt, so ist der Mensch gezwungen, in dem Moment, da er einem Beschluss erfährt, erst einmal zu sagen: Das geht nicht weit genug. Vielleicht geht diese Erklärung zu weit, und die Wahrheit wäre: Sie stimmt nur für Politiker und Funktionäre.“

Mit Letzteren sind selbstverständlich auch die der Gewerkschaften gemeint. Die sieht die *WirtschaftsWoche* vom selben Tag in einem Dilemma, die anhaltend hohe Inflation und sinkende Real-löhne gefährdeten die historisch gewachsene Sozialpartnerschaft im Lande erneut.

„Als 1973/74 die Preise steil nach oben schossen, war es mit der Lohnzurückhaltung vorbei: Die Gewerkschaft ÖTV ging im Frühjahr 1974 mit einer Forderung von 14 Prozent in die Verhandlungen – und konnte im öffentlichen Dienst nach einem dreitägigen Streik der Müllarbeiter elf Prozent Lohnerhöhung durchsetzen. Dies entsprach einer Reallohnsteigerung von etwa vier Prozent“, erinnert sich das Wirtschaftsblatt. Und mit der Lohnzurückhaltung sei es dieser Tage nun leider auch genug. Nicht ohne Grund, gibt die *WiWo* zu, die Regierungsbremsen gehen nicht weit genug. Kurzum: Genug ist eben nie genug.

Petra Welzel

Falsche Zahlen

BÜRGER*INNENGELD – Gesetz ist im parlamentarischen Verfahren

(hla) Mit dem Bürger*innengeld will die Ampel-Regierung Hartz IV ablösen. Damit solle „die Würde des Einzelnen geachtet und gesellschaftliche Teilhabe besser gefördert“ werden, heißt es im Koalitionsvertrag. Der Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums ist derzeit im parlamentarischen Verfahren, die zweite und dritte Lesung sollen im Bundestag in den nächsten Tagen erfolgen. Denn die Koalition hat das ehrgeizige Ziel, dass das neue Gesetz zum 1. Januar 2023 in Kraft treten soll.

Doch die Unionsparteien drohen mit Blockade. Denn das Gesetz ist auch im Bundesrat zustimmungspflichtig – und hier haben die Ampelparteien keine Mehrheit. CDU-Generalsekretär Mario Czaja hatte Ende Oktober erklärt, die Union werde im Bundesrat gegen das Bürgergeld-Gesetz stimmen. Hintergrund sei das Schonvermögen, dass nach Ansicht der Union zu hoch angesetzt werde. Auch der CDU-Vorsitzende Friedrich Merz hält das Bürger*innengeld für zu hoch, es gebe keinen Anreiz zu arbeiten.

Mehr bei Arbeit

Dabei argumentiert die Union nicht immer mit realen Zahlen. So nimmt der DGB auf Facebook eine Rechnung der CSU auseinander. Nach der Rechnung der Christosozialen

kommt eine Familie mit zwei Kindern und Mindestlohn bei Vollzeitarbeit einer Person auf 783 Euro weniger als beim Bezug der Grundsicherung. Der DGB hält dagegen, dass die Familie bei diesem Verdienst bei Vollzeitarbeit Anspruch auf Wohngeld und Kinderzuschlag hat. Zudem habe die CSU bei ihrer Rechnung beim Bürger*innengeld zu hohe Werte angesetzt. Das Fazit des DGB bei diesem Beispiel: 731 Euro mehr im Monat bei Vollzeitarbeit als bei Bezug von Bürger*innengeld.

502 Euro im Monat

Dabei ist das Bürger*innengeld der Ampelregierung gerade einmal 50 Euro pro Monat höher als das bisher gezahlte Arbeitslosengeld 2. Ein Single kommt damit künftig auf 502 Euro monatlich. Für ver.di zu niedrig. Etwa 650 Euro seien für die eigenständige Existenzsicherung von Alleinstehenden nötig. Zudem mahnt ver.di schon lange eine realistische Neuberechnung der Regelsätze an.

Sie seien an die tatsächlichen Bedarfe anzupassen, um wirkliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Zudem fordert ver.di, dass die Menschen bei der Berechnung von Ansprüchen eigenständig betrachtet werden. Auch der Gesetzentwurf geht von einer

Bedarfsgemeinschaft aus. Da dabei das Partnereinkommen angerechnet wird, fallen oftmals Frauen aus dem Leistungsbezug.

Kritik der Jobcenter-Beschäftigten

In einem Brief an Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, SPD, und Bundesfinanzminister Christian Lindner, FDP, haben die Personalräte der Jobcenter Ende Oktober gefordert, die Einführung des Bürgergelds auf den 1. Juli 2023 zu verschieben. ver.di spricht sich dafür aus, den Termin 1. Januar 2023 zu halten, schließlich seien die Änderungen längst überfällig. Allerdings müssten für eine Übergangszeit praktikable Lösungen gefunden werden.

In Kombination mit geplanten Etatkürzungen warnen die Personalräte der Jobcenter in ihrem Brief vor einer Überlastung der Beschäftigten. Schon jetzt fehle in den Jobcentern Personal. Die Beschäftigten seien überlastet, nicht zuletzt, weil durch etwa eine halbe Million Geflüchteter aus der Ukraine das Antragsvolumen sprunghaft angestiegen sei. Die Personalräte fordern mehrere tausend Neueinstellungen – sonst drohe der Kollaps. Auch ver.di hatte in einer Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf darauf hingewiesen, dass in den Jobcentern dringend mehr Personal gebraucht werde.



HEIKE LANGENBERG
IST DIE VERANTWORTLICHE
REDAKTEURIN DER
„VER.DI NEWS“

K O M M E N T A R

Zum Leben reichen

Es ist ein schäbiges Spiel, dass da mit dem Bürger*innengeld getrieben wird. Die Regierung will mit ihrem Entwurf dafür sorgen, dass ein erhöhtes Schonvermögen gerade in der ersten Zeit des Leistungsbezugs nicht angegriffen werden muss. Diese Angst ist für viele Menschen eine hohe Belastung in dieser schwierigen Zeit. Stattdessen sollen sie den Kopf frei haben, sich auf die Arbeitssuche oder Qualifizierung konzentrieren können. Doch Union, Wirtschaft und die einschlägigen Medien haben nichts Besseres zu tun, als Fälle zu konstruieren, in denen Villenbesitzer mit Vermögen trotzdem Anspruch auf 502 Euro Grundsicherung im Monat haben. 502 Euro! Eine Summe, die kaum zum Leben reicht. Mit solchen Argumenten wird Stimmung gemacht, wird versucht, die mit geringen Verdiensten gegen die auszuspielen, die auf Grundsicherung angewiesen sind. Gute Arbeit, gut bezahlt, ein Bürger*innengeld, das ausreicht, um eigenständig die Existenz zu sichern, das sollte das Ziel sein.

Härtefallfonds aufstocken

ENERGIEKOSTEN – ver.di-Vorsitzender fordert wirksamen Schutz der Betroffenen

(pm) ver.di fordert eine ausreichende finanzielle Ausstattung des geplanten Härtefallfonds für Mieter*innen und selbstnutzende Eigentümer*innen. Auch nach der Umsetzung der geplanten Gas- und Strompreisbremse seien die Energiekosten noch sehr hoch. „Es bleibt für viele Haushalte eine finanzielle Überforderung“, warnt der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke.

Deshalb hatte die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission für Gas und Wärme – der Werneke angehörte – neben einer Gaspreisbremse auch die Schaffung eines solchen Härtefallfonds

empfohlen. Der Fonds soll bis April 2024 Mieter*innen und selbstnutzende Eigentümer*innen unterstützen. Über diesen Weg sollen auch Energiesperren verhindert werden. Die Bundesregierung plant, den Hilfsfonds für den gesamten Zeitraum mit lediglich 500 Mio. Euro auszustatten.

Knapp bemessen

„Der geplante Härtefallfonds für Mieterinnen und Mieter ist angesichts der weiterhin hohen Energiepreise und der vielen Haushalte, die dadurch überfordert sind, mit

500 Millionen Euro deutlich zu knapp bemessen“, so Werneke. Die Menschen bräuchten die Gewissheit, dass sie in diesem Winter nicht in kalten Wohnungen sitzen müssten. Er forderte, dass der Härtefallfonds deutlich aufgestockt werden müsse. Nur so könnten alle Betroffenen wirksam geschützt werden. „Es muss in jedem Fall sichergestellt sein, dass trotz finanzieller Notlagen Wohnung samt Heizung für die Betroffenen erhalten bleiben. Gas- und Stromsperren oder Kündigungen müssen ausgeschlossen werden“, forderte der ver.di-Vorsitzende.

Erste Erfahrungen

TIKTOK – Betriebsrat nimmt seine Arbeit auf

(rs) Knapp 200 der 450 Mitarbeiter*innen der TikTok Germany GmbH in Berlin haben einen Betriebsrat gewählt. Nach der gelungenen Wahlversammlung im Juli erzielte die ver.di-Liste am 12. Oktober mit überwältigender Mehrheit 9 von 11 Sitzen im Betriebsrat bei TikTok. Die beiden Konkurrenzlisten sind mit den jeweils einzigen Kandidat*innen vertreten.

„Ein tolles Ergebnis mit Signalwirkung, nicht nur für die Social-Media Beschäftigten in Berlin, sondern sicher auch weit darüber hinaus“, so der für TikTok zuständige Gewerkschaftssekretär Hikmat El-Hammouri. ver.di hofft nun, dass der Betriebsrat bei TikTok nicht nur wichtige Innovationen für die Mitarbeitenden anschieben wird, sondern auch als Leuchtturm für die Wahl eines Betriebsrats in vergleichbaren Social-Media-Konzernen sein kann.

Nach jahrelangem Hin und Her und einem gescheiterten Versuch ist es nun durch ver.di-Unter-

stützung gelungen, den Betriebsrat bei TikTok rechtssicher zu wählen (ver.di news berichtete). Unter den Beschäftigten am Standort Berlin und insbesondere in den Teams der Inhaltsmoderator*innen herrscht wegen schlechter Bezahlung und stark belastenden Arbeitsbedingungen große Unzufriedenheit.

ver.di unterstützt Betriebsrat

Viele der neuen Betriebsräte sind jung und machen ihre ersten Erfahrungen mit Betriebsratsarbeit, berichtet Kathlen Eggerling, ebenfalls für TikTok zuständige Gewerkschaftssekretärin: „ver.di wird die Kolleg*innen natürlich weiterhin begleiten und unterstützen.“ Der Betriebsrat will so schnell wie möglich die inhaltlichen Themen angehen. So ist zum Beispiel die regelmäßige Leistungskontrolle in Form der Performance Review ein wichtiges Thema für die Beschäftigten.

Auf Monitoren und Flyern hatten die für die Wahl aufgestellten ver.di-Mitglieder für Transparenz und bessere Arbeitsbedingungen geworben und bekamen dafür den deutlichen Zuspruch der Mitarbeiter*innen. Betriebsratsmitglied Sean Krusch sieht in dem Ergebnis einen klaren Auftrag: „Die Mitarbeitenden brauchen ein Sprachrohr. Der Betriebsrat kann auf dem direkten Weg mit dem oberen Management in einen Dialog treten und dafür Sorge tragen, dass die Belange der Mitarbeitenden gehört und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.“ Er und die anderen Mitglieder seien froh, dass die Zusammenarbeit letztlich so gut lief. Als erstes soll der Betriebsrat an einer transparenten Kommunikation arbeiten und dann nach und nach bessere Arbeitsbedingungen erreichen.

Podcast von „M – Menschen Machen Medien“ zum Thema unter mmm.verdi.de/podcast/

TARIFLICHES

UNIKLINIK FRANKFURT/MAIN – (red.) Auch für die Beschäftigten am Universitätsklinikum Frankfurt/Main gibt es bald einen Entlastungs-Tarifvertrag. ver.di hat mit dem Arbeitgeber entsprechende Eckpunkte unterzeichnet. Möglich gemacht hat das der Einsatz der Beschäftigten bei Warnstreiks und Aktionen. Bundesweit hat ver.di bislang an 23 Kliniken solche Vereinbarungen durchgesetzt. Derzeit wird auch am Uniklinikum Dresden über Entlastung verhandelt. Zudem bereiten sich am kommerziell betriebenen Uniklinikum Gießen und Marburg die Beschäftigten auf eine entsprechende Tarifbewegung vor. Die für die rund 4000 nicht-ärztlichen Beschäftigten der Frankfurter Uniklinik erzielten Eckpunkte schreiben unter anderem Schichtbesetzungen fest, die sich aus den Personalbemessungssystemen PPR 2.0 und PPP-RL ergeben. Die PPR 2.0 wurde von ver.di, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat für die Stationspflege in Akutkliniken

entwickelt, ist aber noch nicht gesetzlich beschlossen. Ferner soll es einen Freizeitausgleich durch freie Tage geben, wenn mehrfach in unterbesetzten Schichten gearbeitet wird oder bei anderweitig belastender Arbeit.

FRACHT-AIRLINE AEROLOGIC – (pm) ver.di hat für die rund 600 Pilot*innen der Aerologic erstmalig Tarifverträge abgeschlossen. Die Beschäftigten des Joint Ventures von Lufthansa und Deutscher Post DHL erhalten neben deutlichen Gehaltserhöhungen auch wesentliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. So bekommen First Officer Gehaltserhöhungen zwischen 13,8 und 24,6 Prozent, Senior First Officer zwischen 11,6 und 20,7 Prozent und Kapitän*innen 8,5 Prozent mehr Vergütung. Außerdem gibt es eine 20-prozentige Schichtzulage für alle und weitere operative Verbesserungen. Der Vergütungsstarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Im ebenfalls abgeschlosse-

nen Manteltarifvertrag wurden Kriterien zur Dienstplanstabilität, die Erhöhung der Urlaubstage auf bis zu 42 Kalendertage sowie die Erreichbarkeit der Pilot*innen geregelt. Zudem wurde die Grundstruktur einer betrieblichen Altersvorsorge geregelt. Diese Regelungen werden nun weiter ausgestaltet.

IKK – (pm) Die Mitglieder der Tarifkommission für die Tarifgemeinschaft IKK classic, IKK Südwest, IKK Berlin-Brandenburg und IKK gesund plus haben beschlossen, den Entgelttarifvertrag zum Jahresende zu kündigen. Um eine Forderung aufstellen zu können, die den Bedürfnissen der ver.di-Mitglieder entspricht, die in diesem Bereich arbeiten, werden in Kürze die Mitglieder aus diesem Bereich zu ihren Erwartungen befragt. Für diese Onlineumfrage ist es wichtig, dass eine aktuelle E-Mail-Adresse bei ver.di hinterlegt ist. Geprüft und geändert werden kann sie unter meine.verdi.de.

TÄSTE DIENR. 1 FÜR BETRIEBSRÄTE.

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



Zwei
Ausgaben
gratis
testen!



Deine Vorteile auf einem Blick:

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

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

Luft nach oben

AUSBILDUNGSREPORT 2021 – Unzufrieden mit der Pflegeausbildung

(pm) Pflegekräfte werden dringend gesucht. Schon seit Jahren kämpft ver.di in diesem Berufsfeld für Verbesserungen an den Arbeitsbedingungen. Aber wie sieht es mit der Ausbildung aus? Zum 1. Januar 2020 wurde das Pflegeberufegesetz mit der dazugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung eingeführt. Damit wurden die bislang getrennten Ausbildungsgänge für die Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege zusammengeführt. Die zu diesem Stichtag bereits begonnenen Ausbildungen konnten noch beendet werden. Zugleich wurden weitreichende Mindeststandards festgelegt.

Grund genug für ver.di, zum vierten Mal einen Ausbildungsreport Pflegeberufe vorzulegen, der letzte stammt aus dem Jahr 2015. Befragt wurden Auszubildende und Studierende. Das Ergebnis ist erschreckend. Überlastung und Personalnot in den Gesundheitseinrichtungen haben auch deutliche Auswirkungen auf die Qualität der Pflegeausbildung. Von über 3000 befragten Auszubildenden und Studierenden waren nicht einmal 43 Prozent mit ihrer Ausbildung zufrieden. Das ist weit weniger als in klassischen dualen Ausbildungsberufen. Die Ausbildungsbedingungen in der Pflege müssen deutlich attraktiver werden,

damit künftig ausreichend Nachwuchs gewonnen werden kann. Und damit er gehalten werden kann, müssen die Arbeitsbedingungen insgesamt deutliche attraktiver werden.

Schwerwiegendster Belastungsfaktor war die Corona-Pandemie mit 67,2 Prozent. Aber es wäre zu kurz gedacht, die Belastung auf diese aktuelle Situation zu reduzieren. Die weiteren Punkte, die genannt wurden, zeugen von strukturellen Defiziten.

Viele der Befragten klagten über hohen Zeitdruck (62 Prozent), mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (48 Prozent) sowie fehlende Pausen (43 Prozent). Über 58 Prozent berichten, dass sie immer oder häufig Probleme haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen. Auch bei der Praxisanleitung liegt einiges im Argen. Etwa die Hälfte der Befragten

fühlt sich häufig bis immer belastet. Besonders hoch ist diese Belastung bei Azubis in der Altenpflege mit 60,6 und zu Kranken- und Gesundheitspfleger*innen mit 57,3 Prozent.

Auf Basis der Ergebnisse der Befragung formuliert ver.di auch Möglichkeiten zur spürbaren Verbesserung der Ausbildungsqualität. Zentral sind auch hier verlässliche Vorgaben für bedarfsgerechte, verbindliche Personalvorgaben. Bei der Stärkung der Ausbildungsqualität sieht ver.di durchaus positive Effekte des neuen Gesetzes. Allerdings ist auch hier noch Luft nach oben, etwa in der betrieblichen Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Ausbildungsqualität.

Der Ausbildungsreport Pflegeberufe 2021 kann unter [kurzlinks.de/vyum](https://www.kurzlinks.de/vyum) kostenlos heruntergeladen werden.

K O M M E N T A R

Verheerende Wirkung

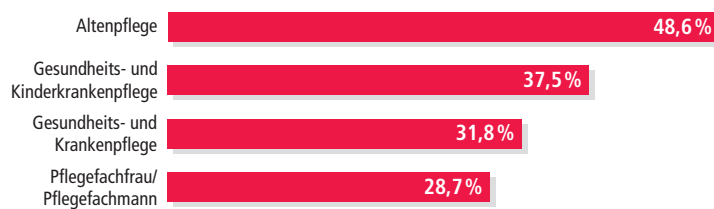
Wie ist es um die Ausbildung in den Pflegeberufen bestellt? Nur ver.di erhebt hierzu Daten. Die zentralen Erkenntnisse aus dem *Ausbildungsreport Pflegeberufe 2021* müssen alle Verantwortlichen aufrütteln. Die chronische Personalnot im Gesundheitswesen wirkt sich verheerend auf die Ausbildungsqualität aus. Die Corona-Pandemie hat bestehende strukturelle Probleme weiter verschärft. Weniger als 43 Prozent der Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung zufrieden – das ist deutlich schlechter als in anderen Berufen. Fast die Hälfte der Befragten fühlt sich durch die Ausbildungsbedingungen häufig oder immer belastet. Über 58 Prozent haben immer oder häufig Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen. Kein Wunder, dass viele die Ausbildung abbrechen oder kurz nach ihrem Abschluss das Weite suchen. Gute Bedingungen in der Ausbildung und im betrieblichen Alltag sind die Lösung, um den eklatanten Fachkräftemangel in der Pflege zu bekämpfen und die Menschen in diesen wichtigen und erfüllenden Berufen zu halten.



SYLVIA BÜHLER IST MITGLIED DES VER.DI-BUNDESVORSTANDS

Foto: Kay Herschelmann

Überstunden in der Ausbildung



QUELLE: AUSBILDUNGSREPORT PFLEGEBERUFE 2021

Energiegeld gefordert

FINANZDIENSTLEISTUNGEN – Ausgleich der gestiegenen Kosten

In der Bankenbranche gibt es nicht nur Spitzenverdiener*innen. Insbesondere Beschäftigte in den Servicegesellschaften wissen oft nicht, wie sie ihre Strom- und Gasrechnung zahlen sollen, denn obwohl sie in Tochtergesellschaften profitabler Banken angestellt sind, bekommen viele von ihnen nur Niedriglöhne. So ein Großteil der Beschäftigten in Gesellschaften der Deutsche Bank AG wie etwa der DB Direkt GmbH, PCC Services und KEBA oder auch bei der Commerzbank AG bei der ComTS. Teilweise liegen die Gehälter nur knapp oberhalb des Mindestlohns.

Die für sie geltenden Tarifverträge wurden aber zu einer Zeit abgeschlossen, als die jährliche Inflati-

onsrate noch unter einem Prozent in Deutschland lag. Inzwischen bringen die steigenden Energiekosten und die stark steigende Inflationsrate die Menschen besonders mit Niedriglöhnen in Existenznot. ver.di fordert deshalb für sie per Tarifvertrag eine finanzielle Entlastung in Form eines Energiegeldes in Höhe von kurzfristig 1500 Euro in diesem Jahr und weiteren 1500 Euro für das kommende Jahr.

Die ersten Energiegelder hat ver.di für die Beschäftigten verschiedener Banken bereits ausgehandelt. Neben der ING-Bank (ver.di news berichtete) bekommen auch die Beschäftigten der Targobank eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung in zwei Tranchen – jeweils

im Dezember des laufenden und des kommenden Jahres in Höhe von je 1500 Euro. Nachwuchskräfte erhalten jeweils 1000 Euro. Die BayernLB-Tochter DKB hat intern angekündigt, ihren Mitarbeitenden ebenfalls einen steuer- und abgabenfreien Inflationsbonus von 1500 Euro zahlen zu wollen. Noch nicht vereinbart, aber ebenfalls angekündigt ist, dass die DKB allen Vollzeit- und Teilzeitkräften der DKB und ihrer Töchter unabhängig vom Beschäftigungsgrad die volle Inflationsausgleichsprämie zahlen will. In der Versicherungsbranche fordert ver.di ein Energiegeld von 3000 Euro.

energiegeld-finanzdienstleistungen.verdi.de

Reine Beitragszusage

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE – *Erstes Sozialpartnermodell tarifiert*

Eigenes Risiko

(dgb-rs) Wer arbeitsunfähig ist, muss das gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz unverzüglich dem Arbeitgeber mitteilen. Das muss und kann aber nicht immer durch die Erkrankten selbst geschehen. Wer etwa wegen einer Erkrankung oder Verletzung den Arbeitsplatz verlassen muss, kann auch einen Kollegen bitten, dies dem Arbeitgeber zu übermitteln. Das hat jüngst das Arbeitsgericht Emden entschieden. In dem Fall war der Arbeitgeber der Meinung, der Betroffene selbst hätte Vorgesetzte bzw. Personalabteilung informieren müssen und den Kollegen abmahnt. Diese Abmahnung muss jetzt entfernt werden. Das Gericht begründete dies damit, dass im Gesetz keine Pflicht zur Anzeige gegenüber einer bestimmten Person enthalten sei. Auch eine besondere Form sei nicht vorgesehen. Der DGB-Rechtsschutz weist darauf hin, dass Beschäftigte das alleinige Risiko für die rechtzeitige, korrekte Übermittlung einer Anzeige der Arbeitsunfähigkeit tragen. Vergisst der*die Beauftragte die Übermittlung, geht dies zu Lasten der Erkrankten – bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen. „Beschäftigte sind also gut beraten, ihre Arbeitsunfähigkeit unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen und auch die Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen selbst in die Hand zu nehmen“, lautet der Rat des DGB-Rechtsschutzes.
Aktenzeichen
2 Ca 263/21

(pm) Seit 2017 gilt das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Damit wurde das Sozialpartnermodell eingeführt und damit eine neue Zusageart: die reine Beitragszusage. Sozialpartnermodelle auf tariflicher Grundlage sollen die betriebliche Altersvorsorge (bAV) in Deutschland wieder attraktiver machen und zu einer stärkeren Verbreitung beitragen. Die guten Erfahrungen, die in anderen Ländern mit vergleichbaren Systemen bereits seit Jahrzehnten gemacht werden, sind damit auch in Deutschland möglich. Jetzt ist das erste Sozialpartnermodell in Deutschland abgeschlossen worden. Dazu haben sich ver.di und die IG BCE, der Uniper-Konzern sowie der Arbeitgeberverband energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V. (AVEW) und der Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e.V. (AGV Bayern) auf einen gemeinsamen Tarifvertrag verständigt.

Die reine Beitragszusage verpflichtet den Arbeitgeber zur Zahlung der Beiträge für die Betriebsrente der Mitarbeitenden an einen externen Versorgungsträger, etwa an einen Pensionsfonds. Der Arbeitgeber darf nicht für eine finanzielle Leistung in bestimmter Höhe einstehen. Eine Beteiligung der Mitarbeitenden am Kapitalanlageerfolg und damit eine höhere Versorgung in der Rente wird durch den Verzicht auf Garantien möglich. Die eingezahlten Beiträge werden durch den Pensionsfonds, in diesem Fall die Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG, in ein breit diversifiziertes Portfolio investiert, um die Chance auf höhere Renditen zu erreichen. Die Sozialpartner*innen, die maßgeblich an der Durchführung und Steuerung beteiligt sind, stellen unter anderem sicher, dass bei der Kapitalanlage ökologische, ethische und soziale Nachhaltigkeitskriterien erfüllt werden.

Bereits Ende Mai 2022 verständigten sich die beteiligten Sozialpartner*innen auf die Inhalte des Tarifvertrags „Reine Beitragszusage“. Der tarifliche Arbeitgeberbeitrag setzt sich zusammen aus einem Grundbeitrag (2 Prozent des Bruttojahresentgelts), einem Matchingbeitrag (1/3 des Grundbeitrags bei Arbeitnehmer*innenbeiträgen) sowie einem Kosten- und Sicherheitsbeitrag von insgesamt 7 Prozent der geleisteten Beiträge. Der durch den Sicherheitsbeitrag des Arbeitgebers finanzierte Sicherungspuffer kann zum Ausgleich von Marktschwankungen in der Rentenphase genutzt werden. Wandeln die Mitarbeitenden zusätzlich eigenes Entgelt um, zahlt der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, soweit durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden.
Mehr Infos: **bAV.verdi.de**

Anspruch auf höhere Renten?

BUNDESZOZIALGERICHT – *Entscheidung über Erwerbsminderungsrenten erwartet*

(pm) Haben auch Bestandsrentner*innen Anspruch auf höhere Erwerbsminderungsrenten? Mit dieser Frage beschäftigt sich das Bundessozialgericht (BSG) am 10. November – nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe der ver.di news. Bedeutsam kann diese Entscheidung für 1,8 Millionen Rentner*innen sein, deren Rentenbezug vor dem 1. Januar 2018 bzw. 1. Januar

2019 begonnen hat. Zu diesen Zeitpunkten sind gesetzliche Verbesserungen der Erwerbsminderungsrenten in Kraft getreten, von denen sie allerdings nicht profitieren. Für Bestandsrentner*innen blieb es bei den bisherigen Berechnungen. Ein mittlerweile in Kraft getretenes Gesetz sieht allerdings vor, dass sie ab dem 1. Juli 2024 pauschale Zuschläge zu ihrer Er-

werbsminderungsrente bekommen sollen.
Am 10. November werden laut Pressemitteilung des BSG zwei Revisionsverfahren mündlich verhandelt und entschieden. Beide Klagen hatten in den Vorinstanzen keinen Erfolg.
Aktenzeichen B 5 R 29/21 R und B 5 R 31/21 R
bundessozialgericht.de

AKTUELLES URTEIL

PRÄMIE BELOHNT DURCHHALTEVERMÖGEN – (dgb-rs) In der Berufsausbildung gibt es neben herkömmlichen Zwischen- und Abschlussprüfungen auch Externenprüfungen im Rahmen einer gestreckten Ausbildung. Hier entfällt die Zwischenprüfung. Eine Frau ließ sich mit einem Bildungsgutschein bei einem zugelassenen Träger zur Kauffrau für Büromanagement umschulen. Die Kosten erstattete die Agentur für Arbeit,

den Berufsabschluss sollte sie durch eine Externenprüfung erwerben. Das Gesetz sieht eine Prämie von 2500 Euro für den erfolgreichen Abschluss einer Umschulung vor, 1000 Euro nach der Zwischenprüfung, weitere 1500 nach bestandener Abschlussprüfung.
In der Externenprüfung war die Abschlussprüfung zwar auf zwei Teile gestreckt, jedoch entfiel die Zwischenprüfung. Daher wurde ihr

nur eine Prämie von 1500 Euro zugestanden. Unterstützt vom DGB-Rechtsschutz klagte die Frau das restliche Geld ein. Aber erst vor dem Bundessozialgericht bekam sie Recht. Es sah die erfolgreiche Teilnahme am ersten Prüfungsabschnitt einer gestreckten Abschlussprüfung mit einer etwa zweijährigen Ausbildung sehr wohl als vergleichbar mit dem Bestehen einer Zwischenprüfung an.
Aktenzeichen B 11 AL 29/21 R

Demokratie in Arbeit

FESTAKT – Bundeskanzler betont Bedeutung von Betriebsräten

(hla) 70 Jahre alt wird das Betriebsverfassungsgesetz im November. Aus diesem Anlass haben DGB und Hans-Böckler-Stiftung (HBS) am 7. November zu einem Festakt eingeladen. Doch der Blick in die Vergangenheit des Gesetzes nahm nur einen kleinen Teil des Programms ein. Vielmehr lautete der Titel der Veranstaltung „Demokratie in Arbeit“. Denn, so sagte Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der HBS in ihrer Begrüßung, das aktuelle Betriebsverfassungsgesetz brauche ein Update. Vorschläge dazu hatten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bereits im April vorgelegt (ver.di news berichtetete).

Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi formulierte in ihrer Rede fünf Punkte, die ein zeitgemäßes Be-

triebsverfassungsgesetz erfüllen müsse. Zum einen brauche erfolgreiche Mitbestimmung ein starkes Fundament, die Anerkennung der Arbeit von Betriebsräten. Daher müsse deren Behinderung ein Offizialdelikt werden, so wie die Ampelregierung es sich in ihrem Koalitionsvertrag vorgenommen hat. Zweitens bräuchten Betriebsräte echte Initiativ- und Mitbestimmungsrechte in Sachen Klima- und Umweltschutz. Zudem müssten sie gleichberechtigt mit den Arbeitgebern an Lösungen arbeiten können in Sachen Qualifizierung, Weiterbildung und Personalplanung.

Als dritten Punkt sollte ein digitales Zugangsrecht selbstverständlich sein. Sie müssten dazu beitragen können, dass die Potenziale neuer Technologien zur Humanisierung

der Arbeitswelt genutzt werden könnten. Außerdem müssten Betriebsräte Rechte bekommen, damit sie zur Herstellung von Gleichstellung und Diversität im Betrieb beitragen können. Als letzten fünften Punkt verwies sie auf die Bedeutung von Betriebsräten für die gelebte Demokratie – nicht nur im Betrieb.

„Einen besseren Partner kann sich die Politik nicht wünschen als Betriebsräte“, sagte Fahimi. Das bestätigte auch Bundeskanzler Olaf Scholz, SPD. Wie wichtig mitbestimmte Betriebe seien, zeige sich insbesondere in Krisenzeiten. Gerade in der Transformation seien Betriebsräte Fachleute, daher sei es der Regierung besonders wichtig, das Betriebsverfassungsgesetz weiterzuentwickeln.



Foto: Kay Herschelmann

CHRISTOPH MEISTER IST MITGLIED DES VER.DI-BUNDESVORSTANDS

K O M M E N T A R

Mitbestimmung sichert Demokratie

Im Alltag der Beschäftigten sorgen Betriebsräte dafür, demokratische Prozesse mitzugestalten. Um deren Instrumente den wandelnden Arbeitsbedingungen anzupassen und zukunftsfest zu machen, benötigen sie moderne und stärkere Rechte. Dies gilt aus ver.di's Sicht vor allem für die Themen Aus- und Weiterbildung, Datensicherheit und den Bereich des Sonderrechts kirchlicher Mitarbeitervertretungen. Der Sonderweg des kirchlichen Arbeitsrechts gehört abgeschafft, denn Kirche agiert als privatwirtschaftlicher Arbeitgeber im Wettbewerb. Zukunftsicher kann Mitbestimmung auch nur dann sein, wenn mit ihr die digitalen Möglichkeiten unter dem Gesichtspunkt des Beschäftigungsschutzes begleitet werden können. Betriebsräte brauchen daher mehr Beteiligungsrechte, insbesondere beim Einsatz von Datenanalyse sowie Künstlicher Intelligenz, auch durch Möglichkeiten der effektiven Kontrolle. Zur Bewältigung der Transformation benötigen Betriebsräte mehr Rechte zur Gestaltung der Weiterbildung im Betrieb. Eine grundlegende Reform der Betriebsverfassung steht an – nur so wird sie zukunftsfest für alle anstehenden Wandel der Arbeitswelt.

Demokratie ist Arbeit

GESPRÄCHSRUNDE – Die Ressource Zeit fehlt häufig

(hla) Ein Vorschlag, den Yasmin Fahimi bei dem Festakt gemacht hat, ist der nach einer Stunde „Demokratiezeit“ pro Woche. In dieser Stunde sollen sich die Kolleg*innen im Betrieb über gesellschaftliche Themen austauschen können, Demokratie so erlebbar machen. Dafür bleibe im betrieblichen Alltag kaum noch Zeit, berichtete etwa Carsten Bätzold, Betriebsratsvorsitzender von Volkswagen in Baunatal, bei einer Gesprächsrunde im Rahmen des Festakts. Vorgaben, Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung hinterlassen da ihre Spuren.

„Damit Menschen das Recht, das sie formal haben, auch wieder nutzen können, brauchen sie Ressourcen“, unterstrich die wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der HBS, Bettina Kohlrausch,

die Forderung. Und zu diesen Ressourcen gehörten auch verbindliche Mitbestimmungsrechte. Aber so, wie Arbeit im Moment organisiert sei, fehle vielen Menschen insbesondere die Ressource Zeit.

Reibereien mit Arbeitgeber

Viele Kolleg*innen bei Amazon in Wunsdorf hätten einen Flucht-Hintergrund, sagte der Betriebsratsvorsitzende Serdal Sardas. Für sie seien Betriebsratswahlen oft die ersten demokratischen Wahlerfahrungen, die sie in Deutschland machten. Dieser Einstieg in die Demokratie sei dem Wahlvorstand durchaus bewusst gewesen. Dabei sei die Betriebsratsarbeit bei Amazon oft nicht einfach. Doch die vielen kleinen Reibereien mit dem Arbeitgeber hätten viel zur Vertrau-

ensbildung der Kolleg*innen in das Gremium beigetragen. So hätten sie gesehen, dass man etwas erreichen könne. Als Beispiel nannte er die Entfristung eines Kollegen, der auch im Betriebsrat aktiv ist. Ihm hätten die Vorgesetzten gesagt, er sei ‚zu engagiert‘ für eine Weiterbeschäftigung. Auch Lucie Wähler von Azubis4Future, einem Zusammenschluss von Azubis aus den Branchen Klima und Umweltschutz, betonte die Bedeutung, die betriebliche Diskussionen auch gesellschaftspolitisch haben. Nur so könnte das Demokratieverständnis der Gesellschaft weiter wachsen. „Demokratie ist Arbeit“, war daher das Fazit dieser Gesprächsrunde mit den Interessenvertreter*innen. Arbeit, von der die gesamte Gesellschaft profitiert. (siehe auch ver.di news 15/2022)

IMPRESSUM

ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI,

FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

CHEFREDAKTION:

PETRA WELZEL

REDAKTION: HEIKE LANGENBERG

(VERANTWORTLICH), JENNY MANSCH,

FANNY SCHMOLKE, RITA SCHUHMACHER

MITARBEIT: ANKE GEORGE-STENGER

VERLAG, LAYOUT UND DRUCK:

DATAGRAPHIS, WIESBADEN

INFOGRAFIK: KLAUS NIESEN

CARTOON: NELCARTOONS.DE

ADRESSE: REDAKTION VER.DI NEWS,

PAULA-THIEDE-UFER 10, 10179 BERLIN,

TEL.: 030 / 69 56 1069, FAX: 030 / 69 56 3012

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

HINWEIS: DIE AUSGABE 17 ERSCHEINT

AM 26. NOVEMBER 2022

verdi.de



ANDREAS KOSSERT:
**FLUCHT. EINE MENSCH-
HEITSGESCHICHTE,**
PANTHEON-VERLAG,
MÜNCHEN,
431 SEITEN, 18 EURO,
ISBN 978-3570554500

Eine Menschheitsgeschichte

BUCHTIPP – *Seit Jahrhunderten müssen immer wieder Menschen flüchten*

Menschen flüchten vor dem Krieg aus der Ukraine, kommen nach Deutschland, nach Europa, suchen Sicherheit vor Bomben und Angriffen. Wieder mal, muss man sagen. Als der Historiker Andreas Kossert sein Buch „Flucht“ geschrieben hat, war der russische Angriffskrieg in dieser Form nicht absehbar. Aber der Krieg und die vor ihm Flüchtenden bestätigen jetzt, zu dem Zeitpunkt, an dem die Taschenbuchausgabe von Kosserts preisgekröntem Buch erscheint, die Aktualität seiner Thesen.

Auf mehr als 350 Seiten – auf den weiteren finden sich Anmerkungen und Quellenangaben – beschreibt er anhand vieler Ein-

zelbeispiele die Geschichte der Flucht. Denn Flucht und Vertreibung prägen die Menschheitsgeschichte seit Jahrhunderten. Und sie waren bei den Aufnahmen immer verbunden mit Resentiments und Ängsten vor denen, die da kamen. Kossert entlarvt es schnell als Legende, dass etwa Vertriebene nach dem 2. Weltkrieg hierzulande mit offenen Armen aufgenommen worden seien. Und als Menschen jüdischen Glaubens und jüdischer Abstammung in den 1930er Jahren aus Hitlerdeutschland fliehen wollten, standen sie oft vor den heruntergelassenen Schlagbäumen der anderen Länder.

Doch Kosserts Beispiele gehen durch Jahrhunderte, er schildert Schicksale aus der ganzen Welt. Er schildert nicht nur die Flucht und die Gründe dafür, es geht auch um Ankommen, Weiterleben, Erinnern, um einen Heimatbegriff. Denn es sind die Geflüchteten, von denen Anpassung verlangt wird. Häufig ist das etwas, was sie als Angehörige einer verfolgten Minderheit bereits zuvor erleben mussten.

Der Schatz an Erfahrung und Kultur, den sie mitbringen, wird häufig kaum beachtet. „Flüchtlinge sind keineswegs nur Opfer und hilflose Objekte, vielmehr fordern sie die Aufnahmegesellschaften heraus, verändern und

bereichern sie“, schreibt Kossert. Sie könnten zu einer treibenden Kraft der Modernisierung werden: „Sie bewirken durch ihre Andersartigkeit Veränderungen und brechen verkrustete Strukturen auf – oft gegen ihren eigenen Willen.“

Als Beispiel nennt er Vertriebene aus Osteuropa, die ab 1945 quer über die damalige Bundesrepublik verteilt wurden. Sie hät-

ten die konfessionelle Landkarte auf den Kopf gestellt und dazu beigetragen, jahrhundertealte religiöse Gräben zu überwinden.

Es lohnt sich, das Buch Kosserts zu lesen. Jahrhundertalte Muster und deren Wiederholungen werden sichtbar. Und es zeigt, wie wertvoll und wichtig das Grundrecht auf Asyl auch heutzutage noch ist.

Heike Langenberg

TERMINE

In einer Onlineveranstaltung ordnet der ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit am 28. November von 14.30 bis 16 Uhr **die Rolle der Normung bei der Künstlichen Intelligenz (KI)** ein und beschäftigt sich mit dem Stand des Verfahrens. Anmeldung bis zum 18. November unter kurzelinks.de/tebw

Starke Leistungen – fairer Beitrag heißt es auch am 24. Januar 2023 im Online-Treff des ver.di-Mitgliederservice. Ab 17 Uhr gibt es dann wieder viele Argumente, die für eine ver.di-Mitgliedschaft sprechen – auch für bereits überzeugte ver.di-Mitglieder, die diese Argumente bei ihren Kolleg*innen einsetzen wollen. Anmeldung unter kurzelinks.de/tu54

PREISE

Sowohl der **Deutsche Personalräte-Preis** als auch der **Deutsche Betriebsräte-Preis** werden nach dem Andruck dieser Ausgabe der ver.di news verliehen. Wir werden in der kommenden Ausgabe darüber berichten. Es waren auch in diesem Jahr wieder viele spannende Projekt aus dem ver.di-Organisationsbereich am Start. Wer so lange nicht abwarten mag, kann ab dem 10. November auf verdi.de nachsehen, wer gewonnen hat.

Kritik

„Ich lasse mir doch die Kritik an meinem öffentlich-rechtlichen Rundfunk nicht von Demokratiefeinden wegnehmen!“

Der Satiriker Jan Böhmmermann in einer Sendung des „ZDF Magazin Royale“ zum Thema Öffentlich-Rechtlicher Rundfunk