

„Wir müssen was stemmen“

JUNGE VÄTER...

TARIFRUNDE LÄNDER – Werneke erwartet Arbeitgeberangebot in zweiter Runde

Enttäuschend verlief der Auftakt der Tarifverhandlungen für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder. „Die Arbeitgeber haben die dramatische Situation der Beschäftigten anscheinend nicht verstanden und blenden aus, dass die Belastungsgrenze für die Beschäftigten längst überschritten ist“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke nach der ersten Verhandlungsrunde.

Er forderte die Arbeitgeber auf, in der nächsten Runde ein verhandlungsfähiges Angebot vorzulegen. Sie fand am 2. und 3. November, nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe der ver.di news, in Potsdam statt.

Werneke sagte, der Unterschied bei der Bezahlung zwischen Bund und Kommunen betrage im Schnitt mehr als zehn Prozent. Zudem hätten die Länderbeschäftigten seit dem letzten Tarifabschluss im Herbst 2021 Reallohnverluste im zweistelligen Prozentbereich erlitten. „Das ist nicht hinnehmbar“, so Werneke.

Das hatten zum Auftakt der Tarifrunde auch mehrere hundert Beschäftigte deutlich gemacht. Sie waren aus der ganzen Republik nach Berlin gekommen, um der Verhandlungskommission und Verhandlungsführung den Rücken zu stärken. Bei einer Kundgebung vor Beginn der Verhandlungen berichteten sie von ihrer Situation. „Wir müssen hier was stemmen“, sagte Uwe Borgenhagen, der bei der Berliner Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Um-



welt arbeitet. Viele Kolleg*innen berichteten ihm, sie könnten sich das Leben in Berlin nicht mehr leisten. Er wisse sogar von einigen, die einen Nebenjob haben. Deswegen ist für die Beschäftigten in den Stadtstaaten eine Zulage wichtig.

Eva Kudrass vom Berliner Technikmuseum erinnerte daran, dass viele Beschäftigte in anderen Einrichtungen vom TV-L abhängen, weil sich ihre Haustarifverträge daran anlehnen. Sie forderte die Übernahme aller Tarifbestandteile, damit keine zeitraubenden Nachverhandlungen nötig sind. Zudem sollen die Länder alle Tarifbestandteile refinanzieren. Wichtig ist ihr zudem, dass der Reallohnverlust ausgeglichen wird.

Die studentischen Hilfskräfte machen rund 300 000 Beschäftigte aus. Sie sind bislang nur in Berlin tariflich abgesichert. Das soll sich

ändern. In den vergangenen Jahren haben die Studierenden eine breite bundesweite Tariffbewegung aufgebaut, die lautstark vor Ort präsent war. Denn noch arbeiten sie zu prekären Bedingungen, etwa weil die Beschäftigung in den Semesterferien ausgesetzt wird und weil die Löhne niedrig sind.

Gemeinsam zogen die Beschäftigten schließlich mit der Verhandlungsführung lautstark zum Verhandlungsort. So konnten die Arbeitgeber sehen, dass es ihnen ernst ist. „Wir werden in dieser Tarifrunde nicht zurückstecken“, versprach Frank Werneke.

Heike Langenberg

Zusammen-geht-mehr.verdi.de
Statement Christine Behle Seite 3
Forderungen und Erwartungen Seite 4

... stehen im Mittelpunkt einer Workshop-Reihe von ver.di. Mit einem Online-Workshop beginnt sie am 30. November in der Zeit von 16 bis 19 Uhr. Insbesondere junge Väter und Männer mit Kinderwunsch sollen angesprochen werden. Besonders im Fokus steht dabei das Spannungsfeld zwischen Geld verdienen und für die Kinder sorgen. Gemeinsam wird auch überlegt, wie eine mehrteilige Workshopreihe zum Thema „Vatersein betrieblich und gewerkschaftlich gestalten“ auf Resonanz bei Vätern in ver.di stoßen kann und welche Themen in der Reihe bearbeitet werden können. Anmeldung bis zum 10. November unter kurzelinks.de/hhf8, Rückfragen an meret.matthes@verdi.de

Erhalt

„Wenn Sie mir nach fast 40 Jahren bei ARD und ZDF eine Bitte nachsehen: Erhalten Sie das öffentlich-rechtliche Fernsehen. Es ist wahrlich nicht ohne Fehler, aber es ist beim überall abnehmenden Wert von Wahrheit eine der wichtigen Bastionen für so verlässlich wie möglich geprüfte Informationen und für eine verantwortungsvolle Einordnung.“

Vor seinem Ruhestand hält Journalist Theo Koll ein Plädoyer für seinen Arbeitgeber ZDF

KITAS
Auf höchster Ebene
Personalmangel schadet der Gesundheit der Beschäftigten
SEITE 2

ÖPNV
Fahrplan als Maßstab
Mehr Geld für mehr Personal, bessere Verbindungen und den Ausbau
SEITE 3

TDL
Forderungen und Erwartungen
Beschluss der Bundestarifkommission
SEITE 4

DUMONT
Bei Nacht und Nebel
Massenentlassungen in Kölner Druckhaus
SEITE 5

KOMMISSION
Ein erster, wichtiger Schritt
ver.di begrüßt Vorschläge zur Betriebsratsvergütung
SEITE 6

IÖD
Bessere Bedingungen schaffen
Weltkongress fand in Genf statt
SEITE 7

Auf höchster Ebene

Privatisierung des Sozialstaats

(hla) Der Sozialstaat ist ein Kostenfaktor. Das sehen zumindest viele liberale Wirtschaftswissenschaftler*innen so. Sie sehen in den Ausgaben, die in Deutschland fast ein Drittel des Bruttoinlandsprodukts ausmachen, eher einen Kostenfaktor. Und da die Kosten-Nutzen-Bilanz nach Meinung von Neoliberalen nicht gut genug ist, wollen sie soziale Risiken am liebsten privatisieren. Der Gesundheitsökonom Hartmut Reinders dröselte in seinem Buch auf, dass das Sozialversicherungssystem hierzulande durchaus auch volkswirtschaftlich vernünftig ist. Viele Risiken, die es absichert, können gar nicht gewinnbringend privatisiert werden – und genau das ist aber das Interesse privater Anbieter*innen. So bietet etwa die gesetzliche Krankenversicherung die gleichen Leistungen wie die privaten, allerdings zu niedrigeren Preisen. Und ein privatisierter Pflegesektor überfordert viele Pfleger*innen und ihre Angehörigen. Ausbaden müssen das überwiegend Frauen. Daher ist das Buch von Reinders ein Plädoyer für eine Demokratisierung des Sozialstaats.

HARTMUT REINDERS:
DIE ÖKONOMISCHE VERNUNFT DER SOLIDARITÄT. PERSPEKTIVEN EINER DEMOKRATISCHEN SOZIALPOLITIK,
VERLAG PRODEMIA,
EDITION MAKROSKOP,
WIEN, 272 SEITEN,
23 EURO,
ISBN 978-385715161

KITAS – Personalmangel schadet Gesundheit der Beschäftigten

(pm) Seit Mitte Oktober ruft ver.di zu wöchentlichen Mahnwachen für die Kitas auf. Unter dem Motto „Es donnert in den Kitas – Kinder und Beschäftigte gefährdet!“ sind bis Weihnachten in vielen Bundesländern vor den Staatskanzleien, bei den Senaten oder Ministerien und vor Bundesministerien oder dem Kanzleramt regelmäßig Mahnwachen geplant.

„Die Personaldecke in den Kitas ist inzwischen so dünn, dass weder für Eltern noch für die Kinder ein verlässliches Angebot stattfinden kann“, sagt die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle. Die Kolleg*innen seien froh, wenn Kinder und Beschäftigte den Tag heil überleben. „Das kann so nicht weitergehen und das werden die Kita-Beschäftigten jetzt mit ihren Mahnwachen deutlich machen“, so Behle weiter.

Fachkräfte fehlen

Seit einigen Jahren erleben die Beschäftigten der Kitas einen ständig wachsenden Fachkräftemangel.

Auch die offiziellen Berechnungen zeigen, dass die Fachkräftelücke stetig steigt. Die Agentur für Arbeit spricht inzwischen von einem Engpassberuf. Bei diesen Zahlen sind die Bedarfe für einen Ausbau des Systems oder die Anhebung der Qualität noch nicht eingerechnet.

Dieser Fachkräftemangel trifft auf Kitas, die ohnehin schon mit Personalschlüsseln ausgestattet sind, die nicht kindgerecht seien. Laut Auskunft der Fachkräfte im ver.di Kita-Personalcheck, fehlten im Sommer 2021 im Durchschnitt drei Fachkräfte, um in den Kitas fachlich angemessen arbeiten zu können. Das sind insgesamt mindestens 172 782 Fachkräfte. Gleichzeitig fehlen nach den Berechnungen von Bertelsmann in den westdeutschen Ländern 362 400 und in Ostdeutschland 21 200 Kita-Plätze.

Kommunen und Länder reagieren auf diese Nachfrage mit dem Ausbau der Kindertageseinrichtungen und der Schaffung neuer Plätze. Wenn neue Einrichtungen eröffnen, wird das Personal aus den

umliegenden Kitas in der Region abgezogen. Damit wird die Personaldecke in allen Kitas immer dünner und der Personalmangel wächst stetig. Die Kita-Beschäftigten erkranken häufiger, fallen aufgrund von Burnout lange Zeiten aus oder verlassen das Arbeitsfeld Kita. Laut einer Studie der DAK ist keine andere Berufsgruppe häufiger wegen Erkrankungen des Atmungssystems oder aufgrund psychischer Erkrankungen arbeitsunfähig.

Teufelskreis durchbrechen

„Wenn das Kita-System nicht total vor die Wand fahren soll, muss dieser Teufelskreis sofort durchbrochen werden. Wir müssen uns auf die Stabilisierung des derzeitigen Kita-Systems konzentrieren. Wir dürfen nicht dabei zusehen, wie die Fachkräftelücke von Tag zu Tag wächst“, betont Behle. Sie forderte die Politik auf, Verantwortung zu übernehmen. Behle erwartet einen Kita-Gipfel auf höchster politischer Ebene.

DIE PRESSE-SHOW

„Yes, she can!“ heißt es am 25. Oktober in der Süddeutschen Zeitung nach der Wahl von Christiane Benner zur ersten weiblichen Vorsitzenden der IG Metall. Angelehnt an das legendäre Wahlkampf motto „Yes, we can“ von Barack Obama zu seiner ersten Präsidentschaft in den USA. Kleiner als der Vergleich mit dem vermeintlich mächtigsten Mann der Welt geht's nicht in dem Pro der SZ unter der Fragestellung: „Sollen Frauen in Führungspositionen ihr Geschlecht hervorheben?“ Tatsächlich hat Benner einen längeren Weg an die Spitze der IG Metall zurückgelegt. Zu Recht schreibt die Autorin: „Was musste diese Frau für Widerstände überwinden, nur weil sie eine Frau ist: Erst wollte man sie zur Dachorganisation DGB wegloben, weil viele lieber einen Mann an der Spitze der größten deutschen Gewerkschaft gesehen hätten. Dann traute man ihr die alleinige Führungsrolle nicht zu und wollte ihr in einer Doppelspitze einen

Mann zur Seite stellen. Es ist wichtig, diese Vorgeschichte zu kennen, um die Bedeutung jener 96,4 Prozent der Stimmen zu erfassen, mit der Christiane Benner gerade zur ersten (und alleinigen) Vorsitzenden der IG Metall gewählt worden ist. Und um zu verstehen, weshalb es wichtig ist, dass diese Frau, kaum im Amt, ihr Frausein zum Thema macht.“

Doch dass Benner ihre Wahl mit einer klaren Botschaft verband: „Wandel ist weiblich!“, genau das stößt der Contra-Autorin der SZ übel auf. „Ernsthaft?“, fragt sie und schreibt: „Wandel hat kein Geschlecht“. Solche Motive und Slogans seien veraltet und dienten Emanzipation und Gleichberechtigung keineswegs. „Das Erstaunen und die Euphorie darüber, dass es wieder mal oder gar endlich eine Frau geschafft hat, kaschieren in Wahrheit mehr schlecht als recht eine Diskreditierung der Person:

Wie konnte sie das schaffen? Hat sie es vielleicht nur aufgrund ihres Geschlechts geschafft oder eines unternehmensinternen oder – Beispiel Geschlechterquoten in Aufsichtsräten – gesetzlich auferlegten Proporz? Frauen sollten nicht weniger und nicht mehr als Männer oder nichtbinäre Personen dafür gefeiert werden, dass sie dies oder jenes geschafft haben – und zwar rein aufgrund ihrer fachlichen und sozialen Qualifikation.“ Es ist ein altes, aber bewährtes Argument, dass allein die Qualifikation zählen dürfe.

Nur: Noch immer scheitern Frauen mit derselben Qualifikation an der gläsernen Decke, über der in der Mehrheit noch immer die Männer in Führungspositionen sitzen. Oder wie es die Autorin der taz einen Tag zuvor formuliert: „Es wurde Zeit! ... Nach 132 Jahren IG-Metall-Geschichte ist es schlichtweg geboten und gerecht, die Testosteronlastigkeit dieser Organisation aufzuweichen ...“
Petra Welzel

Fahrplan als Maßstab

ÖPNV – Mehr Geld für mehr Personal, bessere Verbindungen und den Ausbau

(hla) Die Verkehrsminister*innen der Länder und des Bundes haben Mitte Oktober in Köln getagt. Begleitet wurde die Konferenz von der Allianz #wirfahrenzusammen, zu der sich ver.di und Fridays for Future zusammengeschlossen haben, sowie weiteren Organisationen und Studierenden aus NRW. Doch die Verkehrsminister*innen konnten sich in vielen Punkten nicht einigen.

Vor der Konferenz hatten ver.di und Fridays for Future in Berlin ihre Forderungen gemeinsam mit Betriebsratsmitgliedern von elf kommunalen Verkehrsunternehmen erläutert. In fast allen Städten mit U-Bahnen, Straßen- oder Stadtbahnen würden die Kosten für die Infrastruktur und den Betrieb die Kommunen schon heute deutlich überfordern, sagte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle. Finanziert wird der ÖPNV bislang häufig über einen sogenannten steuerlichen Querverbund mit den Stadtwerken. So berichtete Sonja Detmer vom Betriebsrat der Wuppertaler Stadtwerke mobil GmbH, dass die Gewinne der Stadtwerke jetzt auch gebraucht werden, um das Ziel zu erreichen, die Stadt bis 2035 klimaneutral zu machen. Hier seien massive Investitionen nötig.

Demografischer Wandel

Doch bis 2030 müsste der ÖPNV massiv ausgebaut werden, um die Verkehrs- und Klimawende zu erreichen. Dazu braucht man mehr Personal. Hinzu kommt, dass im Zuge des demografischen Wandels jedes Jahr rund 8000 Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Aber es ist schwierig, neue Beschäftigte zu finden, denn die Arbeitsplätze werden durch die wachsende Arbeitsbelastung immer unattraktiver.

Davon zeugt auch ein hoher Krankenstand. Marco Steinborn, Betriebsratsvorsitzender der Kölner Verkehrsbetriebe, sagt, er liege im Fahrdienst bei bis zu 16 Prozent. Überstunden hätten sich derzeit im fünfstelligen Bereich angesammelt.

Häufig sei der Fahrplan der Maßstab, Beschäftigte spielen kaum eine Rolle. Entlastung und Aufwertung seien die Schlüssel, um den ÖPNV als Arbeitgeber attraktiver zu machen.

Aber auch der Ausbau müsse weiter vorangehen, um das Ziel der Verkehrswende zu erreichen. Insbesondere im ländlichen Raum fehle das Geld, um beispielsweise die Anzahl der Fahrzeuge zu erhöhen und eine bessere Infrastruktur und Anbindung zu schaffen und somit die Verkehrswende einzuleiten, sagte Christine Behle.

„Eine soziale Verkehrswende gibt es nur mit guten Arbeitsbedingungen“, sagte Debora Roschka von Fridays for Future bei der Pressekonferenz in Berlin. Deswegen würde Fridays for Future ver.di auch Anfang kommenden Jahres unterstützen, wenn über den Tarifvertrag für den Nahverkehr (TV-N) verhandelt wird.

wirfahren-zusammen.de



Foto: Kay Herschelmann

DIE STELLVERTRETENDE
VER.DI-VORSITZENDE
CHRISTINE BEHLE VOR
DEM AUFTAKT DER
VERHANDLUNGEN MIT DER
TDL

0 - T O N

Forderungen sind berechtigt

Wenn ihr die Presse gelesen habt, dann habt ihr mitbekommen, dass die Arbeitgeber vor allen Dingen eins getan haben, nämlich gejammert, dass zu wenig Geld da ist. Und ehrlich gesagt, dieses Gejammere, das geht mir wirklich auf die Nerven, weil das hören wir in jeder Tarifrunde. Es ist niemals Geld für die Beschäftigten da, aber für allen anderen Quatsch können sie Geld ausgeben. Und ich sage euch Kolleginnen und Kollegen, in dieser Tarifrunde werden wir uns das nicht gefallen lassen. Es geht nämlich um die Handlungsfähigkeit dieses Landes. Wir haben nicht nur die Situation, dass aktuell 300 000 Beschäftigte fehlen. Bis 2030 gehen 1,3 Millionen Beschäftigte in Rente. Wenn man hier nach Berlin guckt, haben wir bis zu 10 000 offene Stellen zurzeit. In Hamburg ist jede fünfte Stelle unbesetzt. (...) Wenn wir handlungsfähig bleiben wollen, dann müssen diese Länderarbeitgeber investieren. Und zwar in die Beschäftigten. (...) Deshalb sind unsere Forderungen auch berechtigt.

Nicht nur für Neue

SELBSTSTÄNDIGE – Rentenversicherung für alle Erwerbstätigen gefordert

(pm) Gemeinsam mit der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Arbeiterkammer des Saarlands hat sich ver.di bei der Fachtagung „Selbstständige in die Rentenversicherung“ für eine Rentenversicherung für alle Erwerbstätigen ausgesprochen. Das müsse das Ziel der Bundesregierung sein, denn für den Großteil der Selbst-

ständigen gibt es keine verpflichtende Alterssicherung. In der Folge droht ihnen oft sogar Altersarmut.

Nach den Plänen der Bundesregierung sollen künftig nur „neue“ Selbstständige zur Vorsorge verpflichtet werden, und dies auch nur nach einer Karenzzeit von zwei Jahren. Darüber hinaus soll ihnen

ein sogenanntes Opt-out möglich sein, also das Wechseln von der gesetzlichen Versicherung in private Alternativprodukte. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz befürchtet, dass die Lücken so nicht ausreichend geschlossen werden. Er forderte den Gesetzgeber auf, auf solche Ausnahmen zu verzichten.

Fatales Spiel auf Zeit

PSYCHIATRIEN – Gemeinsamer Bundesausschuss verschiebt Konsequenzen

(pm) ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler kritisiert deutlich den Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA). Danach werden Konsequenzen bei Verstößen gegen die Richtlinie „Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik“ (PPP-RL) erneut verschoben. „Das fatale Spiel auf Zeit geht weiter“, so Bühler. Seit Jahren warteten Patient*innen und Be-

schäftigte in Psychiatrien auf wirkungsvolle Personalvorgaben, die die Versorgung und die Arbeitsbedingungen verbessern. Die Verschiebung unter dem Druck der Arbeitgeber bezeichnete sie als „verhängnisvolles Signal“.

Psychisch kranke Menschen und Beschäftigte litten unter der viel zu geringen Personalausstattung. „Damit Gesundheitsbeschäftigte

im Beruf verbleiben und ausgestiegene Pflegekräfte wieder zurückkehren, braucht es Vertrauen, dass endlich bedarfsgerechte Personalstandards kommen“, erklärte Bühler. Nach einer Befragung von ver.di werden die Vorgaben der PPP-RL nur zu durchschnittlich 77 Prozent erfüllt, in kommerziellen Einrichtungen sogar nur zu 69 Prozent.

Forderungen und Erwartungen

ÖFFENTLICHER DIENST DER LÄNDER – *Beschluss der Bundestarifkommission*

(red.) Am 11. Oktober hat die Bundestarifkommission ihre Forderungen und Erwartungen für die Tarifrunde der Länderbeschäftigten diskutiert und beschlossen.

Forderungen

- 10,5 Prozent mehr, mindestens aber 500 Euro
- 200 Euro mehr für Nachwuchskräfte
- Unbefristete Übernahme nach der Ausbildung
- Laufzeit 12 Monate

Erwartungen

Zudem erwartet die ver.di-Bundestarifkommission Fortschritte bei den Tarifverhandlungen für folgende Gruppen:

- Ambulante und stationäre Pflege im Vollzug sowie Landeskrankenhäuser: dynamische Zulage für Pflegekräfte
- Stadtstaaten: Zulage von 200 Euro, für Nachwuchskräfte 150 Euro. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Stadtstaaten erledigen neben Landesaufgabe auch kommunale Aufgaben. Außerdem sind die Lebenshaltungskosten in Städten wie Berlin, Bremen und Hamburg extrem hoch.
- Sozial- und Erziehungsdienst: Für die hier Beschäftigten bei den Kommunen hat ver.di im Frühjahr 2022 Verbesserungen bei der Eingruppierung und eine monat-

liche Zulage durchsetzen können. Da soll auch für die Länderbeschäftigten in diesem Bereich gelten.

- Studentische Beschäftigte: Tarifierung der Arbeitsbedingungen für studentische Hilfskräfte in einem TVStud.
- Gesundheitsdienst in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg: Die außertariflich gezahlte Zulage soll tariflich abgesichert werden.
- Straßenbetriebsdienst und Straßenbau der Länder: Umsetzung der Verhandlungszusage der Arbeitgeber aus dem Jahr 2019 endlich umgesetzt werden. Die Autobahn GmbH des Bundes macht den Ländern Konkurrenz. Dort hat ver.di nach der Ausgliederung des Unternehmens bessere Bedingungen ausgehandelt.

Für wen verhandelt ver.di?

Von dem Ergebnis der Tarifverhandlungen profitieren rund 2,5 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder. 1,2 Millionen von ihnen sind Tarifbeschäftigte. ver.di fordert zudem, dass das Ergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die rund 1,3 Millionen Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen übertragen wird. ver.di führt die Tarifverhandlungen gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften GdP, GEW und IG BAU so-

wie in einer Verhandlungsgemeinschaft mit dem dbb beamtenbund und tarifunion).

Sondersituation Hessen

Das Land Hessen gehört nicht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) an. Daher verhandelt ver.di hier gesondert für die rund 45 000 Landesbeschäftigten. Der Tarifvertrag läuft auch noch bis zum 31. Januar 2024. Anfang September hat hier die gewerkschaftliche Debatte über die Forderung begonnen. Aufgestellt und veröffentlicht wird sie am 8. November. Verhandelt wird voraussichtlich ab Februar 2024. Der Abschluss soll auch auf die rund 105 000 Landes- und Kommunalbeamt*innen übertragen werden. Mehr Infos unter kurzelinks.de/zvdp

Tarifbotschafter*innen gesucht

Informationen aus erster Hand bekommen die Tarifbotschafter*innen, egal ob bei den Verhandlungen für die Beschäftigten in den 15 Bundesländern mit der TdL oder in Hessen. Sie werden regelmäßig von der ver.di-Verhandlungsführung über den aktuellen Stand auf dem Laufenden gehalten. Diese Infos geben sie dann an ihre Kolleg*innen in den Dienststellen und Betrieben weiter. Mehr Infos:

zusammen-geht-mehr.verdi.de/tarifbotschafterinnen

TARIFLICHES

EMDER LAGERHAUS UND AUTOMOTIVE GMBH (ELAG)

(pm) Mit einem Warnstreik haben die Beschäftigten der ELAG Ende Oktober ihren Forderungen Nachdruck verliehen. ver.di fordert eine Anhebung der Löhne um durchschnittlich drei Euro pro Stunde. Die Arbeitgeber haben bislang lediglich durchschnittlich 70 Cent pro Stunde sowie eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 550 Euro angeboten. Das reicht den Beschäftigten nicht. Mit ihrem Streik fordern sie die Arbeitgeber auf, mit einem ernsthaften Angebot an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Die ELAG ist eine 100prozentige Tochter der Emdor Verkehr- und

Automotive GmbH. Für die ist sie als Dienstleister für Logistik und Hafendienstleistungen für weltweite Verkehre tätig sind. Anfang des Jahres wurden beide Unternehmen von der Volkswagen Group Services GmbH übernommen. Allerdings arbeiten die Beschäftigten der ELAG seit mehr als 20 Jahren zu schlechteren Bedingungen und niedrigeren Löhnen als die Kolleg*innen bei der EVAG. So gelingt es nicht mehr, ausreichend Beschäftigte für die ELAG zu finden. Das hat zur Folge, dass die EVAG Leiharbeiter einsetzt, die allerdings deutlich teurer sind als die Kolleg*innen der ELAG. Ein Vorgehen, das nicht nur ver.di-Verhand-

lungsführer Reiner Schäl nicht nachvollziehen kann.

SPEDITION SACHSEN-ANHALT

(pm) Mitte Oktober hat ver.di für die Beschäftigten bei Speditionen in Sachsen-Anhalt ein Tarifergebnis erzielt. Rückwirkend zum 1. August steigen die Entgelte um 10,05 Prozent, im Januar 2024 werden sie um weitere 4,1 Prozent angehoben. Zudem steigt die Jahressonderzahlung ab 2024 auf 1500 Euro, 300 Euro mehr als bisher. Die Laufzeit beträgt 17 Monate. Zudem werden die Tarifvertragsparteien bereits ab Herbst kommenden Jahres über die Weiterentwicklung des Entgelttarifvertrages sprechen.

**MITBESTIMMUNG
EINE STIMME GEBEN.**

Mit »Der Personalrat«, der Fachzeitschrift für Personalrecht im Öffentlichen Dienst.



Zwei
Ausgaben
gratis
testen!



Ihre Vorteile auf einen Blick:
– 11-mal im Jahr, als Print+Digital oder Digital-Ausgabe
– Regelmäßige Newsletter
– Barrierefreies ePaper
– Zugriff auf das Online-Archiv

Bei Nacht und Nebel

DUMONT – Massenentlassung in Kölner Druckhaus

(bnw) Dumont ist ein Medienkonzern und Familienunternehmen mit einer 400-jährigen Geschichte in Köln. Die Familie Dumont stellt mehrere Ehrenbürger und präsentiert sich als Förderer sozialer und kultureller Projekte. Alle relevanten Medien der Stadt gehören Dumont: Kölner Stadt-Anzeiger, Kölnische Rundschau, Express und Radio Köln.

Wenig sozial erlebten die Mitarbeiter*innen ihre Arbeitgeber: Sie erfuhren am 4. Oktober, dass die Druckerei mit sofortiger Wirkung geschlossen wird und sie das Haus zu verlassen haben. Über den Feiertag am 3. Oktober waren die Papiervorräte heimlich zu einer Druckerei nach Koblenz gebracht worden, einem Betrieb ohne Tarifbindung, der nur mit Leiharbeitern arbeitet.

Der Betriebsrat wurde mit keinem Wort informiert. Betriebsrat Harald Hartung geht davon aus, dass so

die Belegschaft überrumpelt und wehrlos gemacht werden sollte. Ein Sozialplan wurde nicht vorgelegt.

Als Gründe für die Schließung nannte Dumont eine sinkende Auflage, gestiegene Produktionskosten und die Umstellung auf ein rein digitales Unternehmen. Auch für den Betriebsrat nachvollziehbare Argumente, aber er weist darauf hin, dass das Vorgehen der Unternehmensleitung einen Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz (§§ 87 und 106) darstellt.

Betroffen von der Schließung sind 190 Festangestellte und 250 Leiharbeiter*innen sowie ca. 50 Mitarbeiter*innen des Zeitungsvertriebs. Viele gehören 20 bis 40 Jahre zum Betrieb.

Durch das Informationsmonopol der Dumont-Medien in Köln erfuhr die Öffentlichkeit zunächst nichts. Nur der WDR berichtete. Aber ver.di, der Betriebsrat und die Be-

legschaft setzten sofort alle Kommunikationshebel in Bewegung. Dass das vermeintlich soziale Unternehmen Dumont eine komplette Belegschaft auf die Straße setzt, passt so gar nicht zu dem Image der Unternehmerfamilie. Dieser Widerspruch war das Hauptargument für die gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit. Das wirkte: Am 26. Oktober beschäftigte sich der Stadtrat außerplanmäßig mit der Schließung. Aus der Stadtverwaltung kam das Signal, bei der Jobvermittlung helfen zu wollen.

So konnte das Informationsmonopol von Dumont überwunden und die Geschäftsführung an den Verhandlungstisch gezwungen werden. Nach drei Wochen gab es endlich ein erstes Angebot für einen Sozialplan. Für Betriebsrat Harald Hartung „ein Schritt in die richtige Richtung ... aber noch nicht das Ziel!“



VICTOR EFA IST
DER ZUSTÄNDIGE
VER.DI-SEKRETÄR

INTERVIEW

Große Solidarität

Was waren eure Botschaften?

Wir haben mit zwei Kernbotschaften kommuniziert: dem amoralischen Verhalten der Dumont-Chefs und dem bewussten Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Dumont hat die Medienhoheit in Köln. Wie seid ihr dennoch an die Öffentlichkeit gekommen?

Mit dem DGB haben wir andere Betriebe erreicht. Gespräche mit den Parteien im Stadtrat führten zu politischem Druck auf die Unternehmensleitung. Der Betriebsrat informiert die Belegschaft per WhatsApp. Die Kolleg*innen haben dann über ihre privaten Social-Media-Kanäle ihr Umfeld informiert.

Wie waren die Reaktionen in Köln?

Die Kölner Öffentlichkeit ist empört: Die Paveier, eine bekannte Kölner Band, werden nicht im Dumont-Karnevalszeit auftreten. Ein Brauerei-Ausschank in der City legt die Dumont-Zeitungen nicht mehr aus. Mit Demos vor dem Verlagsgebäude zeigen wir Präsenz. Kölner Musiker kamen und sangen aus Solidarität.

Mit Wut und Ausdauer

HANDEL – Beschäftigte warten immer noch auf verbesserte Angebote der Arbeitgeber

(pm) Auch ein halbes Jahr nach dem Beginn der regionalen Tarifverhandlungen im Einzel- bzw. im Groß- und Außenhandel gibt es in den 13 Tarifgebieten immer noch einen Abschluss. Auch mit verbesserten Angeboten halten sich die Arbeitgeber zurück. Daher hat ver.di Ende Oktober erneut zehntausende Beschäftigte zu einem Protesttag auf die Straßen gerufen. Das Motto: „Mit Mut und Ausdauer für existenzsichernde Einkommen im Handel!“

„Die Beschäftigten warten seit einem halben Jahr auf nachhaltige, tabellenwirksame Tarifsteigerungen“, so Silke Zimmer, das für den Handel zuständige ver.di-Bundesvorstandsmitglied. Im Einzelhandel

versuchten die Arbeitgeber, Teile der tabellenwirksamen Tarifierhöhungen an die Entwicklung der Inflation 2024 binden. „Sie übertragen damit das wirtschaftliche Risiko auf die Beschäftigten. Wenn sie zudem ankündigen, diese Entgelterhöhungen erst im Februar 2025 zahlen zu wollen, dann bitten sie die Kolleginnen und Kollegen auch noch, in Vorleistung zu gehen. Das ist ein Unding“, kritisierte Zimmer.

Für 2023 bieten die Arbeitgeber nach drei Nullmonaten eine tabellenwirksame Erhöhung von durchschnittlich 5,3 Prozent im Einzelhandel und nach vier Nullmonaten von 5,1 Prozent im Groß- und Außenhandel an. Das Angebot für 2024 fällt noch niedriger aus.

ver.di fordert in der Tarifrunde 2023 im Einzelhandel 2,50 Euro mehr Lohn und Gehalt pro Stunde. Die Ausbildungsvergütungen sollen je nach Tarifgebiet zwischen 200 Euro und 250 Euro angehoben werden. Die Laufzeit des Tarifvertrages soll zwölf Monate betragen. Darüber hinaus fordert die Gewerkschaft ein Mindestentgelt von 13,50 Euro pro Stunde. Im Groß- und Außenhandel fordert ver.di eine tabellenwirksame Entgelterhöhung von 13 Prozent, beziehungsweise 425 Euro je nach Tarifgebiet, für alle Beschäftigten. Die Auszubildendenvergütung soll je nach Tarifgebiet zwischen 175 Euro und 250 Euro steigen, bei einer Laufzeit von ebenfalls zwölf Monaten.

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,
RITA SCHUHMACHER

VERLAG, LAYOUT UND DRUCK:

DATAGRAPHIS, WIESBADEN

INFOGRAFIK: KLAUS NIESEN

CARTOON: SCHWARWEL/TOONPOOL.COM

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 25. NOVEMBER 2023

verdi.de

Ein erster, wichtiger Schritt

BETRIEBSRATSVERGÜTUNG – ver.di begrüßt Vorschläge einer Kommission

Jobverlust nach Trinkgelage

(pm) Ein Trinkgelage in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin, einer Winzergenossenschaft, hat einen Mann seinen Arbeitsplatz gekostet. Zumindest haben sich beide Parteien nach einem Vorschlag des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeinigt. Die Genossenschaft hatte ihre Beschäftigten zu einer Weihnachtsfeier in ein Restaurant eingeladen. Nach deren Ende konnten sie mit einem Bus wieder zurück zur firmeneigenen Kellerei fahren, eine Fortsetzung der Weihnachtsfeier war dort jedoch nicht vorgesehen. Nach dem Genuss einer weiteren Flasche Wein im Hotel ging der Kläger mit einem Begleiter in den Betrieb zurück. Im Aufenthaltsraum tranken sie weiter Wein. Daraufhin kündigte ihm die Arbeitgeberin einige Tage später nach Anhörung des Betriebsrats fristlos und hilfsweise fristgerecht. Während das Arbeitsgericht eine Abmahnung wegen dieser Pflichtverletzung für angemessen hielt, reichte das dem Landesarbeitsgericht nicht. „Es sei offensichtlich, dass man als Mitarbeiter nicht nach beendeter Weihnachtsfeier mit der Chipkarte des Kollegen gegen Mitternacht die Räume des Arbeitgebers betreten dürfe, um dort unbefugt vier Flaschen Wein zu konsumieren“, heißt es in der Entscheidung.

Aktenzeichen
3 Sa 284/23

(red.) Wieviel sollen Betriebsräte verdienen? Die Frage, wie die Vergütung von Betriebsräten ordnungsgemäß bemessen werden soll, ist in der Praxis oft mit Unsicherheit verbunden. Zuletzt hatte der 6. Senat des Bundesgerichtshof (BGH) Anfang des Jahres dazu eine Entscheidung getroffen, aus der besonderer Handlungsbedarf resultiert. Sie betrifft insbesondere die Vergleichsgruppenbildung für freigestellte Betriebsratsmitglieder und Fragen zur sogenannten hypothetischen Karriere. Diese Entscheidung hat zur Folge, dass vermehrt Betriebsratsmitgliedern die Vergütung bzw. einzelne Bestandteile der Vergütung, wie die Nutzung von Dienstwagen, gekürzt wurde. Die Arbeitgeber berufen sich dabei auf die BGH-Entscheidung.

Qualifikationen berücksichtigen

Die Bundesregierung hat als Reaktion auf die Entscheidung eine Expert*innenkommission einberufen. Ende September hat das Bundesarbeitsministerium den Bericht veröffentlicht. Darin schlägt die Kommission Ergänzungen zu zwei Paragraphen (§§ 37 und 78) des Betriebsverfassungsgesetzes vor. Unter anderem soll Paragraph 37,4 ergänzt werden mit der Möglichkeit,

dass Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer*innen regeln können. In der Begründung stellt die Kommission heraus, dass die Qualifikationen, die während der Betriebsrats Tätigkeit erworben wurden, in der Vergütung berücksichtigt werden dürfen, wenn sie für die jeweilige Stelle karriere- und vergütungsrelevant sind.

Ein kleiner Spalt

ver.di begrüßt die Vorschläge, auch wenn sie hinter den ver.di-Forderungen zurückbleiben. „Die vorgeschlagenen Regelungen können entscheidend dazu beitragen, Rechtssicherheit und Betriebsfrieden in den Betrieben wiederherzustellen daher begrüßen wir diese Vorschläge“, sagt Rainald Thannisch, Leiter des Bereichs Mitbestimmung beim ver.di-Bundesvorstand. Er weist jedoch darauf hin jedoch, dass ver.di es sehr begrüßt hätte, wenn die Berücksichtigung der während der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Kenntnisse, Qualifikationen und Fähigkeiten explizit auch im Gesetzestext erwähnt worden wäre. „Dazu öffnet der Bericht die Tür nur einen kleinen Spalt breit“, so Thannisch.

Positiv sei ebenfalls, dass der Vorschlag Anreize dazu setze, die Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer*innen durch Betriebsvereinbarungen zu regeln. Dies schaffe in der Praxis Rechtssicherheit für alle Beteiligten. Eine flächendeckende Verbesserung für Betriebsräte wäre jedoch dann erreicht worden, wenn diese Betriebsvereinbarungen mittels Einigungsstelle erzwingbar ausgestaltet worden wären. Sollte der Gesetzgeber die Vorschläge übernehmen, wird ver.di eine Handlungshilfe zum Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung zur Verfügung stellen. Damit eine Betriebsvereinbarung zu praktisch umsetzbaren und sinnvollen Ergebnissen führt, müsse sich der Betriebsrat bereits jetzt ein vollständiges Bild über bestehende Vergütungsstrukturen im Betrieb verschaffen.

Vorschläge zur Reform

Politisch setzen sich ver.di, der DGB und die anderen Mitgliedsgewerkschaften weiter für eine umfassende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ein. Dafür hatten sie bereits im vergangenen Jahre Vorschläge vorgelegt.

mitbestimmung.verdi.de

Kündigungen nicht rechtens

URTEILE – In drei Fällen entscheiden Arbeitsgerichte für die Beschäftigten

(pm) Das Drogerieunternehmen dm hat Ende Mai einem Ehepaar mit dem Verweis auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gekündigt. Die Eltern dreier schulpflichtiger Kinder arbeiteten seit 17 bzw. zwölf Jahren im dm-Verteilzentrum in Waghäusel, Baden-Württemberg, gearbeitet. Bei einem Verfahren hat das Arbeitsgericht Karlsruhe die Kündigungen für unwirksam erklärt. Das Arbeitsgericht bemängelt unter anderem, dass es für die Eheleute keine ordnungsgemäßen Wiedereingliederungsmaßnahmen gegeben habe. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Bei den Gerichtsverfahren war das Ehepaar von zahlreichen

ver.di-Kolleg*innen mit einer Soli- und Protestaktion unterstützt worden. ver.di-Sekretär Robin Well berichtet, dass in dem Verteilzentrum die Zahl an krankheitsbedingten Kündigungen auch von langjährigen Beschäftigten stark zugenommen habe. Viele Beschäftigte berichteten von massiv gestiegenem Druck durch den Arbeitgeber. Er appellierte an die soziale Verantwortung von dm.

Telus

(red.) Das Arbeitsgericht Essen hat im Sinne vom Cengiz Haksöz entschieden, der mit Hilfe des ver.di-Rechtsschutzes gegen seine Kündi-

gung und die Behinderung der Betriebsratswahl durch den Facebook-Dienstleister Telus International geklagt hatte. Es wird jedoch erwartet, dass der Arbeitgeber vor das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ziehen wird.

Das Arbeitsgericht kritisierte, dass der Betriebsrat bei der geplanten Kündigung mangelhaft angehört worden war. Er bestand bereits, als die Klage zur Zustimmung zur Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht worden sei. Zudem sahen die Richter*innen den Kündigungsgrund als nicht so gravierend an, dass er eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde.

Bessere Bedingungen schaffen

IÖD – Weltkongress fand in Genf statt

(hla) Vom 14. Bis zum 18. Oktober hat in Genf die Internationale der öffentlichen Dienste (IÖD) getagt. „Menschen vor Profit“ lautet das Motto des Kongresses. Die Situation ist aktuell und in den vergangenen Jahren von verschiedenen Krisen geprägt. „Die Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig die öffentlichen Dienste sind. Aber das hat nicht dazu beigetragen, dass wir heute mehr investieren und bessere Bedingungen für die Beschäftigten im Gesundheitswesen schaffen“, sagte Emilia Saiz, Generalsekretärin des internationalen Netzwerks von Städten und Gemeinden (UCLG).

Die Pandemie und ihre Folgen waren auch einer der Schwerpunkte des Kongresses, da in vielen Bereichen gezeigt hat, dass die Mitglieder der zur IÖD gehörenden Gewerkschaften in systemrelevanten Branchen arbeiten, etwa in Krankenhäusern, in der Verwaltung, aber auch in der Ver- und Entsorgung. Die IÖD ist als weltweit einziger Dachverband auch in der Weltgesundheitsorganisation WHO vertreten und konnte sich dort für die Rechte der Beschäftigten einsetzen, die bei der Bekämpfung der Pandemie in der ersten Reihe gestanden haben.

Einen weiteren Schwerpunkt wollen der IÖD und seine Mitgliedsgewerkschaften in den kommenden Jahren auf die Gewinnung neuer Gewerkschaftsmitglieder legen. Weiteres Thema waren Kampagnen auf der politischen Ebene,

Die IÖD ...

... vereint unter ihrem Dach 669 Gewerkschaften aus 154 Staaten mit insgesamt rund 20 Millionen Mitgliedern. Sie arbeiten im öffentlichen Dienst, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Bereichen Ver- und Entsorgung (Energie, Müll, Wasser). In Genf wurden Daniel Bertossa zum neuen Generalsekretär und Britta Lejon als neue IÖD-Präsidentin gewählt. Verabschiedet wurde auch ein Aktionsplan für die kommenden fünf Jahre.

etwa für höhere Steuern für Reiche. Diese Mehreinnahmen kommen dann auch den öffentlichen Diensten zugute. Ebenfalls wendet sich der IÖD gegen weitere Privatisierungen öffentlicher Dienste. „Die Zukunft ist öffentlich“ war der Titel einer der Diskussionsrunden, in der die Public-Futures-Datenbank vorgestellt wurde, in der Rekommunalisierungsbeispiele erfasst werden.

Einer der von Privatisierungen betroffener Bereich ist das Gesundheitswesen. Hier hat sich nicht zuletzt während der Pandemie gezeigt, dass Privatisierungen nicht zu einer besseren Versorgung der Bevölkerung beitragen. Am Beispiel des Gesundheitskonzerns Fresenius wird zudem deutlich, wie wichtig es ist, dass sie die Beschäftigten aus den unterschiedlichen Ländern, in denen der Konzern aktiv ist, zusammenschließen und gemeinsam für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen kämpfen –

und auch für gute Bedingungen für die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben. Im Rahmen eines Aktionsprogramms erhielt der IÖD das klare Mandat, sich weiterhin für öffentliches Eigentum, demokratische Kontrolle und den Kampf gegen Privatisierung einzusetzen.

Debattiert hat der Kongress auch über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeit der Beschäftigten in den öffentlichen Diensten. „Digitale öffentliche Güter, die vom Staat bereitgestellt werden, werden oft vom privaten Sektor angeeignet, wobei wir keine Kontrolle über Unternehmen oder Daten haben. Diese Situation gefährdet nicht nur die Demokratie, sondern auch die Autonomie der Menschen und die Arbeitsrechte“, warnte Anita Gurumurthy, Vertreterin der Nichtregierungsorganisation IT for change in einer Podiumsdiskussion.

Wichtig sei es, da waren sich die diskutierenden einig, dass auch die Gewerkschaften ihre Mitglieder und ihre lokalen Führungskräfte in Sachen Digitalisierung schulen. Dazu stellte Juan Carlos Hidalgo, Vertreter einer chilenischen Gewerkschaft für Justizbeschäftigte seine positiven Erfahrungen mit IÖD-Schulungsprogrammen vor Ort vor. Digitale Kompetenz sei ein wichtiges Element, das die Gewerkschaft einbeziehen müsse, wenn sie die künstliche Intelligenz im öffentlichen Dienst und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte verstehen wollten.



HEIKE LANGENBERG IST DIE VERANTWORTLICHE REDAKTEURIN DER VER.DI NEWS

K O M M E N T A R

Eng vernetzt

Internationale Gewerkschaftsarbeit – muss das sein? Ja, das muss sein. Und zwar nicht aus Spaß am Reisen, sondern weil es immer wichtiger wird, dass auch die Arbeitnehmer*innen sich weltweit eng vernetzen. So kam es beim ver.di-Bundeskongress zu einem regen Austausch zwischen Delegierten und Gästen aus dem Ausland. Es ging um Erfahrungen aus erster Hand, um gegenseitige Unterstützung und Solidarität. Das ist keine Einbahnstraße, beide Seiten profitieren von diesem Austausch. Aber auch große internationale Gewerkschaftsbünde wie UNI International, EGB oder IÖD haben in diesem Jahr getagt. Ein wichtiger Teil dieser Kongresse sind Diskussionsrunden, bei denen sich Menschen aus unterschiedlichen Regionen der Welt über ihre Situation austauschen. Und die großen Themen wie Wertschätzung, Gewerkschaftsrechte, Mitgliedergewinnung, mehr Gerechtigkeit und die Folgen der Corona-Pandemie sind überall wichtig. Und als praktisches Beispiel der Solidarität hat ver.di belarussische Exilgewerkschafter*innen bei den Reisekosten zum IÖD-Kongress in Genf finanziell unterstützt.

Kein Privatvergnügen

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ – BTQ veröffentlicht Broschüre zur Weiterbildung

Es gibt kaum einen Arbeitsplatz, der nicht von KI geprägt sein wird. Deshalb ist Weiterbildung wichtiger denn je und kann kein Privatvergnügen am Feierabend oder auf dem Weg zur Arbeit sein. Angesichts des Fachkräftemangels ist Lernen ein Leben lang gefragt.

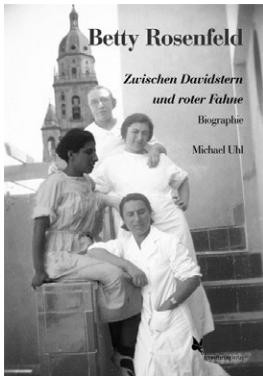
Leitfaden vorgelegt

Mit einem 28seitigen Handlungsleitfaden legt die ver.di-nahe Bera-

tungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) eine praxisnahe Broschüre vor. Vom E-Learning über Chapt GPT bis hin zu den betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten der Weiterbildung auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes werden Informationen und Mitwirkungsrechte vorgestellt. Betriebsräte können sich einbringen und trotz mangelnder Mitbestimmungsrechte gerade zu den Themen Teilnehmendenauswahl, Zeit

und Kosten gute Vereinbarungen treffen.

Die BTQ hat diese Publikation im sozialpartnerschaftlichen Projekt WIN:A (Wissens- und Innovationsnetzwerk: Arbeitsforschung) erarbeitet, sie wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Sie kann kostenfrei angefordert werden unter info@btq-kassel.de oder unter btq-kassel.de/downloads/ heruntergeladen werden.



MICHAEL UHL: **BETTY ROSENFELD – ZWISCHEN DAVIDSTERN UND ROTER FAHNE**, SCHMETTERLING VERLAG, STUTTGART, 672 SEITEN, 39,80 EURO, ISBN 3896570366

Zivilcourage in dramatischer Zeit

BUCHTIPP – *Eine Biografie und Familienchronik mit zeitgeschichtlichem Tiefgang*

Betty Rosenfeld wurde nur 35 Jahre alt. Ihr Leben endete im September 1942 in einer Gaskammer des KZ Auschwitz-Birkenau. Der Historiker Michael Uhl widmet ihr eine umfassend recherchierte und beeindruckende Biografie mit einem zeitgeschichtlichen Panorama von hoher Detailgenauigkeit.

Betty Rosenfeld, 1907 in Stuttgart in einer liberalen jüdischen Fabrikantenfamilie aufgewachsen, schließt sich der liberalen „Demokratischen Wanderjugend“ an und absolviert eine Berufsausbildung in der Krankenpflege. Als die Liberalen zu Beginn der

1930er-Jahre politisch nach rechts driften, sucht sie entsprechend ihrer politischen Ideale eine neue Heimat. Uhl beschreibt hier nachvollziehbar ihre Wendung zur kommunistischen Bewegung. Sie betätigt sich zunächst in der Internationalen Arbeiterhilfe, nach 1933 im Untergrund. Vor einer Verhaftungswelle flieht sie 1935 nach Palästina, arbeitet als Krankenschwester wie auch als Hilfsarbeiterin, tritt der jüdischen Gewerkschaft Histadruth bei.

Bereits ein Jahr später schließt sie sich den Internationalen Brigaden gegen Francos Truppen in Spanien an, wirkt als Krankenschwester in Murcia. 1938 nimmt ihr Schicksal eine dramatische Wendung: Die Internationalen Brigaden ziehen sich zurück, und Betty Rosenfeld will ihre Schwester Ilse, sie ist auf dem Weg in die USA, in Paris treffen; die beiden verfehlen sich um wenige Tage. Aber sie wird in Frankreich zur unerwünschten Ausländerin, muss Paris nach Südfrankreich verlassen. Nach der Besetzung Frankreichs 1940 durch Hitlers Wehrmacht folgt die Internierung in Lagern und schließlich der Transport nach Birkenau.

Die Biografie macht jüdisches Leben in Deutschland, hier am Beispiel der Stuttgarter Familie Rosenfeld, bis zum Holocaust in vielen Facetten deutlich. Autor

Uhl beschränkt sich hier nicht auf eine Lebensbeschreibung, sondern er fächert das familiäre und politische Umfeld mit anschaulicher Akkuratess auf, allerdings rückt seine Protagonistin dabei zuweilen in den Hintergrund. Besonders der hier dokumentierte

Briefwechsel mit ihrer Schwester Ilse zeichnet Betty Rosenfelds humanitäre Grundhaltung nach. Gerade ihre Odyssee in Frankreich von 1938 bis 1942 als unerwünschte Person ohne Papiere stellt einen Bezug zur Gegenwart her.

Gunter Lange

TERMIN

Der ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit lädt am 11. Dezember von 14.30 bis 16 Uhr zur 7. Online-Veranstaltung zum Thema Künstliche Intelligenz ein. Dabei werden KI-Projekte vorgestellt, mit denen Kompetenzen über KI aufgebaut werden können, insbesondere für Interessenvertreter*innen. Referenten sind Walter Lochmann, Projektleiter KI in der Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ), Kassel, sowie Ralf Stuth, Arbeit und Leben Hamburg. Anmeldung bis zum 30. November unter kurzelinks.de/yv61. Mehr Infos zu den bisherigen Veranstaltungen unter: innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit

SEMINARE

Weiterbildung lohnt sich immer – und ver.di hat ein denkbar breites Angebot. Unter bildungsportal.verdi.de finden sich viele Angebote für die unterschiedlichen Zielgruppen und Interessengebiete, egal ob zu gesellschaftspolitischen Themen, für Interessenvertreter*innen oder ehrenamtlich Engagierte. Die ver.di Jugend hat unter verdi-jugend-seminare.info noch einmal die Angebote für junge ver.di-Mitglieder gebündelt. Seminare speziell zu frauenpolitischen Themen finden Interessierte hier frauen.verdi.de/service/seminare-und-veranstaltungen. Auch ver.di Bildung und Beratung (ver.di b+b) hat einen Seminarfinder auf seiner Website verdi-bub.de. Diese Seminare richten sich gezielt an Mitglieder von Interessenvertretungen wie Betriebs- und Personalräte sowie Schwerbehinderten-, Mitarbeiter- und Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Breiter Rückhalt

„Allianzen mit den bestehenden Institutionen der klassischen Moderne wie Gewerkschaften und Kirchen sind wichtig, um einen breiteren Rückhalt zu bekommen.“

Der Berliner Soziologie-Professor Vincent August zu möglichen Partnern innerhalb der Klimabewegung