

Starkes Signal

ÖPNV – Zehntausende auf der Straße beim bundesweiten Streiktag für den Nahverkehr

Am frühen Morgen des 2. Februar wurde bundesweit erstmals in der aktuellen Tarifrunde im kommunalen Nahverkehr gestreikt. Zehntausende Beschäftigte von Unternehmen des ÖPNV aus mehr als 100 Betrieben waren dem Aufruf von ver.di gefolgt und gingen für bessere Arbeitsbedingungen auf die Straße. Rund 4000 Beschäftigte in Baden-Württemberg, 2500 in Niedersachsen, 1200 in Bremen, mehrere Tausend in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg, mehrere Tausend Beschäftigte auch in Berlin und Brandenburg, Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Saarland und Hessen waren am Ausstand beteiligt und haben an Streiks, Demonstrationen und Kundgebungen teilgenommen.

ver.di hatte die Beschäftigten im kommunalen Nahverkehr bundesweit, ohne Bayern – da beginnen die Tarifverhandlungen erst nächstes Jahr – zu dem ganztägigen Warnstreik aufgerufen. Hintergrund sind die laufenden Tarifverhandlungen für die rund 90 000 Beschäftigten im kommunalen ÖPNV in über 130 kommunalen Unternehmen. „Da jetzt in allen Bundesländern Tarifverhandlungen stattgefunden haben und ohne Ergebnis geblieben sind, ist der Zeitpunkt gekommen, um mehr Druck auf die Arbeitgeber zu machen“, betonte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle im Vorfeld des bundesweiten Ausstands. „Es muss dringend etwas



geschehen, damit die Beschäftigten entlastet werden“, erklärte Behle. „Wir haben einen dramatischen Mangel an Arbeitskräften im ÖPNV und einen unglaublichen Druck auf die Beschäftigten. In allen Tarifbereichen fallen täglich Busse und Bahnen aus, weil es nicht genug Personal gibt. Es muss dringend etwas geschehen, damit die Beschäftigten entlastet werden.“

Mehr Klimaschutz braucht mehr ÖPNV

Um eine Entlastung zu erreichen, hatten die Beschäftigten bereits im Dezember Forderungen für die Tarifrunde aufgestellt, mit denen die Arbeitsbedingungen verbessert werden sollen. Bislang waren die

Arbeitgeber jedoch nicht bereit, die Forderungen zu erfüllen und den Beschäftigten entgegenzukommen. Daher war ein Streik unumgänglich.

Die Beschäftigten haben ein deutliches Signal an die Arbeitgeber gesendet: Sie wollen sich nicht mit lächerlichen Angeboten abspeisen lassen! Auch „Fridays for Future“-Aktivist*innen von #wir-fahren-zusammen, einem Bündnis von FFF und ver.di für eine nachhaltige Verkehrswende, haben die Streikposten besucht und sich solidarisiert. Weil mehr Klimaschutz mehr ÖPNV braucht. Gemeinsam haben sie demonstriert und klar gemacht: Guten ÖPNV gibt es nur mit guten Arbeitsbedingungen!

Fanny Schmolke

wir-fahren-zusammen.de

DREI TARIFRUNDEN...

...laufen derzeit für Beschäftigte im Luftverkehr parallel. ver.di verhandelt für das Bodenpersonal der Lufthansa, die Beschäftigten der Luftsicherheit und für die Beschäftigten der Mitteldeutschen Flughafen AG. Den drei Tarifrunden ist eins gemeinsam: Die Arbeitgeber sind unwillig, auf die berechtigten Forderungen der Beschäftigten einzugehen. So kam es schon zu ersten Streiks, denn die Beschäftigten wollen endlich so bezahlt werden, dass sie von ihrem hart erarbeiteten Lohn auch bei den Preissteigerungen leben können. Sie sind kampfbereit und das werden sie auch weiterhin beweisen.

Sparsam

„Wenn ich ein unfreundliches Gesicht aufsetze, erspart mir das 80 Prozent der Gespräche.“

Der kürzlich verstorbene CDU-Politiker Wolfgang Schäuble im Jahr 2017 zu seiner Strategie als Finanzminister

LIEFERKETTE

Ungebremste Profitgier
FPD bremst Einigung in der EU aus

SEITE 2

HAUSHALT

Soziale Schieflage
ver.di kritisiert den Ampel-Haushalt

SEITE 3

AUSBILDUNG

Plus unter der Inflationsrate
BiBB-Studie zeigt mehr Differenzen

SEITE 4

VERANSTALTUNG

KI in der Kultur
Künstliche Intelligenz soll Literatur übersetzen

SEITE 5

VERHINDERUNG

Sixt will keinen Betriebsrat...
Beschäftigte gehen in Berufung

SEITE 6

JETZT BEWERBEN

Trainee bei ver.di
Fragen und Antworten rund um eine Karriere bei ver.di

SEITE 7

Leitfaden
Lieferkettengesetz

(red.) Das Nord Süd Netz des DGB-Bildungswerk hat eine Broschüre zum deutschen Lieferkettengesetz herausgebracht. Der Titel: Unternehmensverantwortung weltweit – Potenzial des Lieferkettengesetzes für die Gewerkschaftsarbeit. Die Broschüre ordnet das sogenannte Sorgfaltspflichtengesetz, das am 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, in die bestehenden Steuerungsinstrumente für die globalisierte Wirtschaft ein und analysiert es anhand globaler Produktionsnetzwerke. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Ansatzpunkten für Gewerkschaften und betriebliche Mitbestimmung in global agierenden Unternehmen. Am Beispiel des Bangladesch- bzw. International Accords für die Textil- und Bekleidungsindustrie, des Branchendialogs Automobilindustrie und eines Beispiels aus der transnationalen Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene wird aufgezeigt, wie das Lieferkettengesetz zur Durchsetzung von Menschenrechten beitragen kann und welche Lehren umgekehrt aus der Praxis für die Umsetzung des Gesetzes ablesbar sind. Die Broschüre kann heruntergeladen werden unter kurzelinks.de/dkya

Ungebremste Profitgier

EU-LIEFERKETTENGESETZ – FDP bremst Einigung aus

(pewe) Die Bundesregierung will dem in Brüssel ausgehandelten Kompromiss zum EU-Lieferkettengesetz auf Druck der FDP und großer Wirtschaftsverbände nicht zustimmen. Das hat Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) Anfang Februar mitgeteilt. Die Initiative Lieferkettengesetz, der auch ver.di angehört, verurteilt diesen Rückzug in letzter Minute und nennt die Entscheidung ein Armutszeugnis für Demokratie und Menschenrechtsschutz. Er schädigt das Ansehen Deutschlands als verlässlicher politischer und wirtschaftlicher Partner in der EU und zeigt, welche geringe Priorität Menschenrechte sowie Klima- und Umweltschutz für die Bundesregierung haben.

Vom Tisch ist das EU-Lieferkettengesetz damit aber noch nicht. Der zuständige Ausschuss der Ständigen Vertreter in Brüssel des EU-Ministerrats hat die für den 9. Februar geplante Aussprache über das Gesetz vorläufig vertagt, es soll weiter verhandelt werden.

Im Dezember 2023 hatte sich das Europaparlament gemeinsam mit

den EU-Staaten auf ein europäisches Lieferkettengesetz geeinigt. Wie schon das deutsche Lieferkettengesetz, das den Namen Sorgfaltspflichtengesetz trägt, und andere nationale Lieferkettengesetze soll nun das EU-Lieferkettengesetz ermöglichen, dass große Unternehmen, die von Kinder- oder Zwangsarbeit außerhalb der EU profitieren, zur Rechenschaft gezogen werden können.

In Europa tätige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und mindestens 150 Millionen Euro Umsatz sind nach den geplanten Regeln zukünftig für ihre Geschäftskette verantwortlich, also auch für Geschäftspartner des Unternehmens und teilweise auch für nachgelagerte Tätigkeiten wie Vertrieb oder Recycling. Größere Unternehmen müssen zudem einen Plan erstellen, der sicherstellt, dass ihr Geschäftsmodell und ihre Strategie mit dem Pariser Abkommen zum Klimawandel vereinbar sind. Firmen, die nicht in der EU sitzen, fallen unter das Gesetz, wenn sie in der EU einen Umsatz von mehr als 300 Milli-

onen Euro machen. Allein der Finanzsektor soll zunächst von den Vorgaben ausgeschlossen werden.

Scholz muss Farbe bekennen

Johannes Heeg, Sprecher der Initiative Lieferkettengesetz, fordert angesichts der aktuellen Lage: „Bundeskanzler Olaf Scholz muss jetzt Farbe bekennen, ob ihm Menschenrechte und Klimaschutz wichtiger sind – oder die ungebremste Profitgier von Unternehmen. Der Kanzler muss seine Richtlinienkompetenz nutzen und Deutschlands Gesicht in der EU wahren. Wir erwarten, dass er alles unternimmt, damit das EU-Lieferkettengesetz erfolgreich verabschiedet wird.“

Auch 21 Unternehmen und Netzwerke, darunter Aldi Süd, Bayer, Mars, KiK, Tchibo, Vaude, Frosta und die Global Network Initiative, haben Bundeskanzler Olaf Scholz, SPD, in einer gemeinsamen Erklärung aufgefordert, dem im Dezember 2023 erzielten Kompromiss für ein europäisches Lieferkettengesetz zuzustimmen.

DIE PRESSE - SHOW

„Gäbe es einen Wettstreit darum, wer in Deutschland in kürzester Zeit den meisten Fahrgästen den größten Ärger bereitet, dann müsste Claus Weselsky [...] ernsthaft um seinen Spitzenplatz fürchten“, schreibt die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* am 2. Februar. Nachdem sich Weselsky mit seiner Lokführergewerkschaft überraschend den Sechstagestreik bei der Deutschen Bahn vorzeitig beendet habe, scheinete Christine Behle, stellvertretende ver.di-Vorsitzende, mit aller Macht nach der vermeintlichen Auszeichnung zu greifen. Der Artikel bekennt dann zügig, dass der Vergleich von Behle und Weselsky etwas hinke. Denn es gebe kaum zwei Gewerkschaftsführer*innen, die sich stärker unterschieden. Für den einen, Weselsky, gehöre regelmäßiges grobes Beschimpfen der Verhandlungspartner zur Tarifkultur. Er nenne sie zum Beispiel Leute „von der Plüschetage“ mit „null Ahnung“ und „erwiesener Unfähig-

keit“. Behle hingegen pflege „eine Tonlage, die eigentlich gar nichts Bedrohliches an sich hat. Ihre Disziplin ist das ganz nüchtern daher kommende vorgetragene Sachargument, welches dann zwingend oder vermeintlich zu genau einer richtigen Lösung führt“, heißt es in der *FAZ*. Allerdings geht das Blatt davon aus, dass sich vorläufig das Blatt an den Flughäfen und insbesondere bei der Lufthansa so schnell nicht wenden werde.

„Dieser Streik ist okay“ titelt die *Süddeutsche Zeitung* einen Tag zuvor, fragt aber erst einmal: „Wird in der Bundesrepublik jetzt zu viel gestreikt?“ Die Antwort: „Nein, nicht generell. Aber je nach Gewerkschaft: durchaus.“ Deutschland sei weit entfernt von Frankreich, Spanien, Dänemark oder Belgien, wo im Schnitt drei bis fünf Mal so viele Arbeitstage durch Streiks ausfielen wie in hierzulande. Dennoch könne es in nächster Zeit mehr Arbeitskämpfe geben, als die Deutschen

gewohnt seien. Vor allem der Personalmangel verschaffe „den verbleibenden Beschäftigten mehr Macht, Bedürfnisse durchzusetzen, auch bessere Arbeitsbedingungen und kürzere Arbeitszeiten“. Ignorierten Firmen die Konsequenzen des Personalmangels, würden sie Streikwellen eben provozieren.

Der *Tagesspiegel* erinnert am 6. Februar an einen Tarifkonflikt, der seit zehn Monaten schwelt: „Für rund fünf Millionen Beschäftigte im Einzel- und Großhandel versucht Verdi bislang vergeblich Lohnforderungen durchzusetzen, weil die Streikbereitschaft der zumeist in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten gering ist“, behauptet der Autor und meint: „Überhaupt ist die Neigung zum Arbeitskampf hierzulande eher schwach ausgeprägt. [...] Die Deutschen sind eben keine Franzosen.“ Na ja, das hat auch nie jemand behauptet. Und die Streiks im Handel gehen trotzdem weiter.

Petra Welzel

Soziale Schieflage

BUNDESHAUSHALT – ver.di kritisiert Ampel-Haushalt

(pewe) „Eisbaden gegen soziale Kälte – Klimageld jetzt!“ So lautete das Motto einer Aktion von ver.di, der Arbeiterwohlfahrt, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband und Greenpeace Ende Januar in der Spree vor dem Bundestag in Berlin. Knapp zwei Dutzend Schwimmer*innen setzten ein Zeichen, als im Bundestag die abschließenden Beratungen zum Bundeshaushalt 2024 begannen. Denn trotz Ankündigung im Koalitionsvertrag weigert sich die Bundesregierung bislang, das Klimageld zügig einzuführen und auszu zahlen.

Ausgleich für Teuerungen

Das Klimageld ist dafür bestimmt, einen sozialen Ausgleich für den steigenden CO₂-Preis, der klimaschädliche fossile Energien wie Öl, Gas und Sprit teurer macht, zu schaffen. „Die Anhebung des CO₂-Preises trifft vor allem Menschen mit niedrigen bis mittleren Einkommen. Höhere Einnahmen aus der CO₂Bepreisung müssen deshalb

über ein Klimageld an die Bevölkerung zurückfließen“, so der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke. Allein im vergangenen Jahr kletterten Deutschlands Einnahmen aus dem nationalen und europäischen Verkauf von Emissionszertifikaten mit 18,4 Milliarden Euro auf einen Rekordwert. Das nötige Geld ist also vorhanden.

„Die Politik muss unbedingt Wort halten: im Interesse der eigenen Glaubwürdigkeit und des Klimaschutzes“, betont Werneke. Der ver.di-Vorsitzende sieht im vorzeitigen und schnelleren Anstieg des CO₂-Preises, ohne gleichzeitig ein sozial gestaffeltes Klimageld einzuführen, einen der Hauptgründe für die Unzufriedenheit mit der Ampelregierung. Ohne eine Reform der Schuldenbremse, die mehr Investitionen erlaube, oder ein Sondervermögen für Transformation könne der Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft nicht gelingen. Und: Die Akzeptanz für die Klimawende würde so sinken, die Verteilungskämpfe zunehmen.

Zweifelhafte Gegenfinanzierungen

Der Bundeshaushalt für 2024 wurde am 18. Januar verabschiedet. Der Knackpunkt bleibt für ver.di die Schuldenbremse. Statt Investitionen in Infrastruktur und Klimaschutz über Kredite zu finanzieren, wird gekürzt und gestrichen. Der rot-grün-gelbe Haushaltskompromiss hat aus Sicht des ver.di-Vorsitzenden zudem eine harte soziale Schieflage. Statt höhere Ausgaben über höhere Steuern auf große Einkommen und Vermögen zu finanzieren, würden vor allem Menschen mit niedrigen Einkommen zur Kasse gebeten, eben durch steigende CO₂-Preise und in der Folge höhere Heiz- und Benzin-kosten. ver.di bekräftigt deshalb ihre Kritik am Haushalt. „Der zentrale Fehler der Bundesregierung im Haushalt für 2024 ist es, die Kosten für Investitionen in die industrielle Transformation in den Regelhaushalt hineinzupressen. Das Resultat sind zweifelhafte Gegenfinanzierungen mit erheblicher sozialer Unwucht“, so Werneke.



ANNETTE JENSEN IST FREIE AUTORIN, SCHREIBT UNTER ANDEREM FÜR DIE VER.DI PUBLIK

K O M M E N T A R

Besteuert die Reichen

Deutsche Multimilliardäre legen Wert auf Diskretion, aber ihr Eigentum wächst rasant. In Spanien, Norwegen oder der Schweiz reklamiert der Staat einen Teil des privaten Reichtums bereits für sich – anders als in Deutschland. Hier wurde die Vermögenssteuer 1997 abgeschafft. Kein Wunder, dass die Schere zwischen arm und reich bei uns weiter auseinanderklafft als fast überall sonst in Europa. Das alles ist nicht nur im höchsten Maße ungerecht. Es wirkt auch wie Gift für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und eine gute Zukunft. Seit Jahren wird gespart an dem, was allen gehört und nützt. Das Bildungssystem ist massiv unterfinanziert und verbaut vor allem Kindern aus wenig betuchten Familien ihre Entwicklungschancen. Die Mär, dass die Privatwirtschaft alles besser kann, hat dazu geführt, dass die Interessen von Investoren im Kranken- und Pflegebereich dominieren. Das geht auf Kosten von Patient*innen und Beschäftigten – und macht die Reichen noch reicher. Eine Vermögenssteuer würde die Reichen aber keineswegs arm machen; vielmehr wäre es ein Beitrag, um gesellschaftliche Spannungen zu reduzieren und den Populisten das Wasser abzugraben.

Reichtum verpflichtet

UNGLEICHHEITSSTUDIE – Oxfam fordert Vermögenssteuer für Superreiche

Der jüngste Oxfam-Bericht von Mitte Januar 2024 zur sozialen Ungleichheit macht deutlich, wie die Superreichen durch die Krisen der zurückliegenden drei Jahre noch reicher geworden sind, hingegen fünf Milliarden der Gesamtbevölkerung aber ärmer. So haben die fünf reichsten Männer der Welt ihr Vermögen seit 2020 von 405 Milliarden US-Dollar auf 869 Milliarden US-Dollar mehr als verdoppelt. Das Gesamtvermögen der fünf reichsten Deutschen ist laut der Studie im gleichen Zeitraum inflationsbereinigt um rund drei Viertel (73,85 Prozent) gewachsen, von rund 89 auf etwa 155 Milliarden US-Dollar. Und allein bis Juni 2023 haben 148 der weltweit größten Konzerne in nur zwölf Monaten insgesamt 1,8 Billionen US-Dollar an Gewinnen eingefahren. Das entspricht laut Oxfam einem Anstieg von 52,5 Prozent

gegenüber den durchschnittlichen Nettogewinnen in den Jahren 2018 bis 2021.

Gerechter Beitrag zum Gemeinwohl

Oxfam fordert eine Besteuerung hoher Vermögen, damit auch die Superreichen ihren gerechten Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Die Nichtregierungsorganisation fordert zudem, die Kluft zwischen den Superreichen und dem Rest der Gesellschaft schnell und radikal zu verringern. Große Vermögen und Übergewinne müssten dauerhaft besteuert werden. Eine Vermögenssteuer könnte jährlich wichtige Finanzmittel generieren, die dem Gemeinwohl und somit der Daseinsvorsorge zugutekämen. Als Teil einer europaweiten Bürger*inneninitiative fordert Oxfam deshalb eine europäische Vermögens-

steuer für Superreiche, mit der in Bildung, Gesundheit und Klimaschutz investiert werden könnte.

85 Milliarden mehr für den Bundeshaushalt

Konkret schlägt die Organisation vor, 2 Prozent Steuern auf Vermögen von über 5 Millionen US-Dollar zu erheben, 3 Prozent auf Vermögen von über 50 Millionen US-Dollar und 5 Prozent für Vermögen, die eine Milliarde US-Dollar übersteigen. Allein in Deutschland könnten so nach Oxfam-Schätzungen 93,6 Milliarden US-Dollar (85,2 Milliarden Euro) pro Jahr in den Bundeshaushalt fließen. Betreffen würde eine solche Vermögenssteuer hierzulande rund 200 000 Menschen, 0,24 Prozent der Bevölkerung.

aktion.oxfam.de/tax-the-rich



Erfolgreich gekämpft

(fs) Nach über 22 Stunden Verhandlungsmarathon konnte am frühen Morgen des 27. Januars ein Ergebnis in der Tarifaueinsetzung um einen Entlastungstarifvertrag am Jüdischen Krankenhaus Berlin (JKB) erzielt werden. Streikversammlung und Tarifkommission stimmten dem Ergebnis zu. „Das Ergebnis ist ein großer Erfolg für die streikenden Beschäftigten am JKB und für die Gesundheitsversorgung Berlins“, sagte die ver.di-Verhandlungsführerin Gisela Neunhöffer. „Es zeigt: Dort wo sich Beschäftigte in den Krankenhäusern für bessere Arbeitsbedingungen und eine gute Patientenversorgung einsetzen und sich organisieren, können sie auch gewinnen.“ Der Tarifvertrag schreibt für fast alle Bereiche in der Patientenversorgung Personalbesetzungen und einen Belastungsausgleich bei Unterschreitung der Vorgaben fest. Er gilt nicht nur für die Pflegefachkräfte, sondern auch für Service- und Pflegehilfskräfte sowie für Therapeut*innen. Ab 2025 erhalten die Beschäftigten nach neun unterbesetzten Diensten eine Freischicht, ab 2026 bereits nach sieben. Bei einer Unterschreitung von über 50 Prozent der Personalbesetzung erhalten die Beschäftigten den doppelten Belastungsausgleich. Damit bewegt sich der Tarifabschluss auf dem Niveau des Tarifvertrags bei den Vivantes Kliniken. Mehr Infos und Hintergrund: kurzelinks.de/cezzr

Plus unter Inflationsrate

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN 2023 – BIBB-Studie zeigt mehr Differenzen

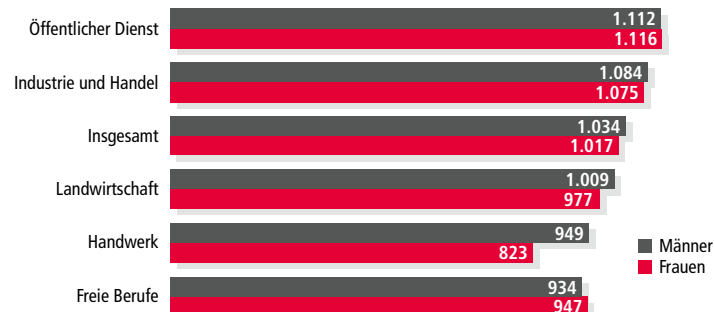
(GL) Zum zweiten Mal in Folge haben 2023 die Anhebungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen die Inflationsrate von rund 6 Prozent nicht ausgleichen können. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Vergütungen im bundesweiten Durchschnitt um 3,7 Prozent (2022: 4,2 Prozent). Damit erhielten die Auszubildenden im bundesweiten Durchschnitt 1066 Euro (West: 1068 Euro, Ost: 1042 Euro). Die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen differierten nach West- und Ostdeutschland in Industrie und Handel um 4,6 Prozent und im Handwerk um 5,8 Prozent.

Das ist der jüngsten vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erstellten Auswertung der Ausbildungsvergütungen für 173 Berufe in West- und 110 Berufe in Ostdeutschland mit Stichtag 1.10.2023 zu entnehmen. Allerdings ist darin nicht eingerechnet, was in Tarifverhandlungen infolge der Corona-Pandemie an Sonderzahlungen und Inflationsausgleichszahlungen durchgesetzt werden konnte. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung für junge Männer lag bei 1075 Euro und bei jungen Frauen bei 1049 Euro; die Differenz von 26 Euro erklärt sich aus den gewählten Ausbildungsberufen.

Insgesamt erhielten zwei Drittel der Azubis eine Vergütung von mehr als 1000 Euro, etwa 30 Pro-

Tarifliche Ausbildungsvergütungen

nach Ausbildungsbereichen und weiblichen und männlichen Auszubildenden 2022
(durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)



QUELLE: BIBB-DATENBANK TARIFLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN; BERECHNUNGEN DES BIBB

zent eine Vergütung von 1150 Euro ein Zehntel aber unter 850 Euro. Die BIBB-Studie verweist auf eine starke Differenzierung nach Ausbildungsberufen. Demnach erzielten die künftigen Milchtechnolog*innen im gesamtdeutschen Durchschnitt 1307 Euro und sind diesmal Spitzenreiter und auf Platz zwei die Zimmer*innen mit 1264 Euro. Nach wie vor sind die Auszubildenden im Friseurhandwerk mit durchschnittlich 691 Euro am unteren Ende. Das größte Plus erreichten die Auszubildenden im Bäckerhandwerk; mit einem bundesweiten Tarifabschluss erhöhte sich die durchschnittliche Vergütung um 24 Prozent auf 970 Euro. Zu den Auszubildenden mit stärkeren Anhebungen zählte 2023 auch die

Landwirtschaft mit Anhebungen im Westen um 7 und im Osten um 13,3 Prozent auf durchschnittlich 1079 Euro. Bei künftigen medizinischen Fachangestellten differieren die Vergütungen nach Fachrichtungen: In der Zahnmedizin lagen sie bei 1003 Euro, in der Allgemeinmedizin und bei Fachärzten bei 1000 Euro, in der Tiermedizin darunter. Für Azubis im Öffentlichen Dienst ermittelte das BIBB eine Vergütung von 1128 Euro und eine West-Ost-Differenzierung von nur 2 Euro.

Die BIBB-Studie verweist darauf, dass die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von 2018 bis 2023 um 17,9 Prozent gestiegen ist; bezogen auf die Kaufkraft allerdings nur um 0,5 Prozent.

Zukunft gesichert

KLINIK DONAUSTAUF – Gemeinsamer Einsatz zwischen ver.di und allen Beteiligten

(pm) In intensiven Verhandlungen haben der Caritasverband der Diözese Regensburg und die Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd eine wegweisende Einigung erzielt, die den Fortbestand der Klinik Donaustauf sichert.

Der Vorstand der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bayern Süd plant den Verkauf der Klinik spätestens zum 30. April 2024 an den Caritasverband.

Die Entscheidung wurde Ende Januar im Rahmen einer außerordentlichen Vorstandssitzung in München bekannt gegeben. Vorangegangen war die Vertagung der Ent-

scheidung bei einer Sitzung am 19. Januar, welche den Weg für weitere Gespräche zwischen der DRV Bayern Süd und der Caritas ebnete. Diese Verhandlungen führten zu einer Annäherung beider Seiten, nun sollen die konkreten Details ausgearbeitet werden.

Als Mitglied im Vorstand war Linda Schneider, stellvertretende Landesbezirksleiterin ver.di Bayern, bei den Verhandlungen mit dabei. „Es ist ein wegweisender Erfolg für die Beschäftigten, dass ihre Klinik weiter bestehen bleibt. Die Entscheidung hat Auswirkungen weit über die regionalen Grenzen hin-

aus“, betont sie. Der Vorstand der DRV Bayern Süd zeigt sich besonders erfreut über die erzielte Einigung, insbesondere mit Blick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Patientinnen und Patienten der Klinik Donaustauf. Dem kann sich ver.di Bayern nur anschließen.

Verena Di Pasquale, alternierende Vorsitzende des Klinikvorstands, äußerte sich dazu: „Es ist gut, dass der Weiterbetrieb dieser hochspezialisierten und renommierten Klinik in greifbarer Nähe gerückt ist, und unsere Beschäftigten nun eine Perspektive haben.“

KI in der Kultur

VER.DI-VERANSTALTUNGSREIHE – *Künstliche Intelligenz soll Literatur übersetzen*

(ml) ver.di lädt am 26. Februar zur 8. ver.di-KI-Online-Veranstaltung unter dem Titel „KI in der Kultur: Das Beispiel der literarischen Übersetzung“ ein. Die Veranstaltung ist offen für alle ver.di-Mitglieder und findet von 14.30 bis 16 Uhr statt. Alle vergangenen Veranstaltungen sind mit Texten und Videomaterial umfangreich dokumentiert und können auch jetzt noch nachträglich eingesehen werden: **innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit**

In der Veranstaltung am 26. Februar wird das Projekt „Kollektive Intelligenz“ vorgestellt. In dem Projekt experimentierten 14 Übersetzer*innen mit dem KI-gestützten Übersetzungssystem DeepL. Daraus ist ein vielstimmiges Bild über den Stand der maschinellen Übersetzung in der Literatur entstanden. André Hansen, Co-Leiter des Projekts und Übersetzer, berichtet über seine Erfahrungen

mit sogenannter generativer KI, die neue Inhalte wie Text, Bilder, Musik, Audio und Videos selbst erstellen kann, und über die damit verbundenen Herausforderungen.

Die Chancen und Probleme durch diese Künstliche Intelligenz sind von gewerkschaftlich organisierten Kulturschaffenden in der Vergangenheit bereits diskutiert worden. Ein Ergebnis ist das von der Arbeitsgruppe Kunst und Kultur veröffentlichte Papier „Gute Arbeit in der Kultur stärken auch beim Einsatz von generativer künstlicher Intelligenz“, das ebenfalls in der Online-Veranstaltung vorgestellt wird. Das Papier ergänzt zum einen die bereits von ver.di vorgelegten Positionen und ethischen Leitlinien (dokumentiert in der ersten Veranstaltung vom 27. Juni 2022 unter obigem Link), zum anderen bildet es den Startschuss zu gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen insbesondere

um Urheberrechte und Erwerbsmöglichkeiten für Kunst- und Kulturschaffende in der Zukunft.

Der Blick in die Dokumentation der Veranstaltungsreihe lohnt sich ebenfalls, geht es doch um solche wichtigen Themen wie Kompetenzen über KI aufgebaut werden und Praxisberichte, über KI-Projekte der Initiative Neue Qualität der Arbeit, über die betriebliche Gestaltung von KI am Beispiel IBM und am Beispiel Telekom, über die Normung von KI, um lernende Systeme und die Schnittstelle zwischen Mensch und KI sowie gewerkschaftliche Aktivitäten und Positionen rund um die Frage, was KI überhaupt ist, welche ethischen Leitlinien und Aktivitäten es in den Gewerkschaften gibt und welche Gesetzesvorhaben anstehen.

Der Einwahllink für den 26. Februar: **live.serve-u.de/verdi/240226ki**



MARION LÜHRING IST
REDAKTEURIN IN DER
VER.DI-ZENTRALREDAKTION

K O M M E N T A R

Wer kontrolliert die KI?

Beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz müssen Beschäftigte geschützt werden, z. B. vor Leistungskontrolle. Doch wie lässt sich kontrollieren, was die KI macht? Bisher schien klar, der Mensch entscheidet, was KI darf, denn er programmiert ihre Algorithmen. Das aber ist bei selbstlernender KI nicht mehr so eindeutig, wenn sie sich stark weiterentwickelt und eigenständige, komplexe Entscheidungen fällt, die der Mensch nicht mehr durchschauen kann. Wann ist das Ergebnis noch geplant? Wann gerät es außer Kontrolle? Z. B. wurden Frauen bei Amazon benachteiligt, weil die KI mit der dort gängigen Einstellungspraxis trainiert wurde, die Männer bei Bewerbungen bevorzugte. Das aber war nicht die Zielvorgabe. Ein anderes Beispiel ist ChatGPT: Keiner kann genau nachvollziehen, wie die eingesetzte KI zu ihren Ergebnissen kommt. Zudem ist KI kreativ, erfindet also auch Neues wie Musik, Fotos und Videos. Umso wichtiger sind deshalb Projekte, die KI kontrollieren, Ergebnisse überprüfen und Entscheidungsprozesse transparent machen.

ver.di erstattet Anzeige

DUMONT – *Druckerei-Schließung verstößt gegen Mitbestimmungsrechte*

(pm) ver.di hat Anzeige gegen die beiden Geschäftsführer der DuMont Druck Köln Verwaltungs- und Beteiligungs GmbH wegen Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz erstattet. Es geht um die Schließung der DuMont-Druckerei in Köln in der Nacht vom 3. auf den 4. Oktober 2023. Hierbei wurde den Aufklärungs- und Auskunftspflichten nicht nachgekommen und gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses verstoßen. 200 Beschäftigte verloren ihren Arbeitsplatz und wurden auf die Straße gesetzt.

Die traditionsreiche Druckerei wurde aus reinem Profitinteresse geschlossen und die Aufträge an ein tarifloses Unternehmen vergeben, erläuterte ver.di-Bundesvor-

standsmitglied Christoph Schmitz. Dieses Vorgehen dürfe keine Schule machen. „Das Betriebsverfassungsgesetz gilt auch für große Konzerne wie DuMont. Der Gesetzgeber ist hier aufgefordert tätig zu werden.“

Darüber hinaus fordert ver.di, dass Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz stärker geahndet und die bisherigen gesetzlichen Regelungen verschärft werden. „Wer Belegschaften einfach von heute auf morgen auf die Straße setzt, hat mit unserem entschiedenen Widerstand zu rechnen“, so Schmitz weiter.

Zum Hintergrund: Nach über 400-jährigem Bestehen war die Zeitungsdruckerei des DuMont-Konzerns, die DuMont Druck Köln GmbH & Co. KG im Oktober vergangenen Jahres kurzfristig geschlos-

sen worden. Betriebsrat und Beschäftigte wurden erst im Nachhinein informiert. Hierbei wurden bewusst Gesetzesverstöße in Kauf genommen. Äußerungen des damaligen Vorstandschefs bestätigten den Verdacht, dass so gehandelt wurde, um eventuelle Streiks zu verhindern. Der Druck der zu DuMont gehörenden Tageszeitungen wurde nach Koblenz zum Mittelrhein-Verlag verlagert. In diesem Unternehmen existiert keine Tarifbindung.

Erst durch breiten öffentlichen Protest konnte für die DuMont-Beschäftigten der Druckerei ein Sozialplan erreicht werden. Viele Bürger*innen solidarisierten sich mit den Beschäftigten und brachten gegenüber dem DuMont-Konzern ihren Unmut zum Ausdruck.

chung der bisherigen Eingangsvergütungsstufe, die Erweiterung der Vergütungsstufen für langjährige Beschäftigte sowie die Aufwertung der Purser-Tätigkeit.

TARIFLICHES

EUROWINGS – (pm) ver.di und die Lufthansa-Tochter Eurowings haben sich auf einen Vergütungstarifabschluss für das Kabinenpersonal geeinigt. Im Kern steigen die monat-

lichen Vergütungen um 10,7 bis 14,4 Prozent. Weitere Bestandteile des Tarifabschlusses sind eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2000 Euro, die Strei-

AUCH DAS NOCH

Sixt will keinen Betriebsrat ...

**Nicht höher
als ein Viertel**

(dgb-rs) Wegen längerer Arbeitsunfähigkeit wollte eine Arbeitgeberin einer Beschäftigten für diese Zeit die Sonderzahlungen vorenthalten. Sie zahlte neben einem Stundenlohn von 12,50 Euro pro Stunde eine „freiwillige Sonderzulage“ von 3,35 Euro. Insgesamt hatte die Frau damit über 3000 Euro zu wenig auf dem Konto. Mit Hilfe des DGB-Rechtsschutzes zog sie vor Gericht. Denn nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind Sondervergütungen bei Arbeitsunfähigkeit kürzbar, allerdings darf diese Kürzung in diesem Fall nicht höher als ein Viertel des Arbeitslohns, der im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt. Nach dem Arbeitsgericht schloss sich auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen dieser Rechtsauffassung der Klägerin und des DGB-Rechtsschutzes an. Es wollte nicht anerkennen, dass der Name „freiwillige Sonderzahlung“ automatisch diese Leistung unter Vorbehalt stellt. Freiwillig könne auch bedeuten, dass der Arbeitgeber das zusätzliche Geld zahle, ohne dazu durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung gezwungen zu sein. Sondervergütungen dürften auch nur dann nach EFZG gekürzt werden, wenn es dazu eine Vereinbarung gebe. Diese hätten beide Seiten in diesem Fall nicht schriftlich getroffen.

**Aktenzeichen
8 Sa 312/23**

dgbrechtsschutz.de

BETRIEBSRATSVERHINDERUNG – Beschäftigte gehen in Berufung

(bnw) Düsseldorf und Frankfurt vor zwei Jahren und jetzt auch Stuttgart – Konflikte um die betriebliche Mitbestimmung beim Autoverleiher Sixt haben fast schon „Tradition“. Immer dann, wenn Beschäftigte versuchen, einen Betriebsrat zu gründen, gibt es Gegenwehr von der Unternehmensleitung, die fristlose Kündigungen ausspricht und das mit dienstlichen Fehlverhalten begründet.

Aktuell gibt es einen Konflikt in der Sixt-Station am Stuttgarter Flughafen. Hier wirft die Unternehmensleitung einer Mitarbeiterin vor, bei der Buchung eines Mietwagens zu Mitarbeiterkonditionen sich selbst einen persönlichen Vorteil verschafft zu haben. Die Vorgeschichte des Konfliktes in Stuttgart erinnert an die Situationen in Düsseldorf und Frankfurt. Auch dort hatten drei Mitarbeiterinnen die Initiative zur

Wahl eines Betriebsrates ergriffen. Sie bekamen schon bald die fristlose Kündigung. Einer Initiatorin für die Gründung eines Betriebsrats warf Sixt vor, sie habe einen Kunden am Schalter 15 Minuten lang warten lassen, ohne ihn zu bedienen.

Bei allen fristlosen Kündigungen, auch jetzt in Stuttgart, sind die angeführten Gründe von Sixt nach Meinung von ver.di-Sekretär Özyar Tarim „an den Haaren herbeigezogen“. Nach seinen Erfahrungen an den beiden anderen Sixt-Standorten ist für ihn klar: Sixt gehe es schlicht und einfach darum, das Unternehmen „betriebsratsfrei“ zu halten. „Betriebsräte brauchen wir bei Sixt nicht“, dieses „Credo“ des Unternehmensgründers wirke bis heute nach.

Die Kündigungen dienen für Özyar Tarim auch der Einschüchterung der Belegschaft insgesamt. Das habe

Methode und es funktioniert. Als beispielsweise in Düsseldorf und Frankfurt im September 2023 endlich die Einladung zur Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes kam, gab es ein negatives Votum der Versammlung. Das sei auf die gezielte Einflussnahme der Unternehmensleitung zurückzuführen, so Tarim. Die engagierten Initiatorinnen verfolgten ihr Ziel damals weiter und bekamen die fristlose Kündigung. Sie haben ihre Prozesse aber gewonnen.

Beim Kammertermin am 7. Februar 2024 für die aktuelle Kündigung in Stuttgart erhielt die Hauptinitiatorin nun zur Überraschung von Özyar Tarim kein Recht, obwohl die Fakten nach seiner Ansicht klar für die Mitarbeiterin sprechen. Die gekündigte Mitarbeiterin wird – mit Unterstützung von ver.di – in die Berufung gehen.

Schutz vor Gewalt

FRAUEN – EU-weite Regelung geschaffen, Ausnahme Vergewaltigung

(red.) Die ver.di-Frauen begrüßen, dass erstmals eine EU-weite Regelung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen geschaffen wurde. Sie gibt gemeinsame Mindeststandards für den Schutz vor dieser Gewalt. Dazu gehört die Regelung von gegen Frauen gerichtete Online-Gewalt, unter die Delikte wie „Cyberstalking“, Verbreitung von intimen oder manipulierten Bildern und Mobbing im Netz fallen. Geregelt

werden auch EU-weite Standards zur Ahndung von weiblicher Genitalverstümmelung und Zwangsheirat.

Die ver.di-Frauen bedauern jedoch, dass keine EU-weite Regelung gegen Vergewaltigung geschaffen wurde. Das scheiterte auch am Widerstand aus Deutschland, insbesondere aus der FDP. Aber auch andere Länder wehrten sich dagegen. Damit gilt Vergewal-

tigung weiterhin in 18 von 27 Mitgliedsstaaten nur dann als Straftat, wenn das Opfer konkret geschlagen oder bedroht wurde.

Länder wie Deutschland und Frankreich hatten argumentiert, eine europaweite Angleichung in diesem Punkt gehe über die Kompetenzen der EU hinaus. Damit sei das Gesetz vor den europäischen Gerichten angreifbar. In drei Jahren soll die Regelung überprüft werden.

AKTUELLES URTEIL

BAG BESTÄTIGT SCHULUNGSANSPRUCH – (bag) Betriebsräte haben einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für erforderliche Schulungen für die Betriebsratsarbeit – das bestimmt Paragraph 37, Absatz 6 des Betriebsverfassungsgesetzes. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet. So lautet ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 7. Februar 2024.

Dem Beschlussverfahren liegt ein Streitfall zwischen einer durch Tarifvertrag errichteten Personalvertretung einer Fluggesellschaft und dem Arbeitgeber zugrunde. Die Personalvertretung hatte im August 2021 zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung nach Potsdam entsandt. Der Arbeitgeber zahlte die Seminargebühr, verweigerte aber die Kostenübernahme für Übernachtung und Verpflegung. Die Mitglieder der Personalvertretung hätten auch am

mehrtägigen Webinar teilnehmen können, begründete er die Ablehnung. Seine Rechtsbeschwerde hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Das BAG verwies darauf, dass die Personalvertretung wie ein Betriebsrat einen gewissen Spielraum bei der Beurteilung von Schulungsmaßnahmen habe. Dem stehe nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Regelfall höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

Aktenzeichen 7 ABR 8/23

Trainee bei ver.di

JETZT BEWERBEN – Fragen und Antworten rund um eine Karriere bei ver.di

Was bietet das Trainee-Programm von ver.di?

Das Traineeprogramm von ver.di dauert 18 Monate. In dieser Zeit werden die angehenden Gewerkschaftssekretär*innen eingearbeitet und in Theorie und Praxis auf ihre späteren Aufgaben in ver.di vorbereitet.

Wie ist das Traineeprogramm aufgebaut?

In den ersten zwölf Monaten durchlaufen alle Trainees die gleichen Theorieblöcke. Insgesamt sind es im ersten Jahr 16 Wochen mit Seminaren, die in den ver.di-Bildungszentren abgehalten werden. Der überwiegende Teil des ersten Jahres ist die Praxis. Es geht darum, die zukünftige Arbeit, das Umfeld der zukünftigen Stelle, aber auch Kolleg*innen in anderen Bereichen der Organisation kennenzulernen.

Die letzten sechs Monate dienen der Spezialisierung je nach der späteren Zielstelle in den Bereichen der branchenbezogenen Betriebs- und Tarifarbeit, der gewerkschaftlichen

Jugendarbeit oder der Rechtsberatung und -vertretung.

Wer wird gesucht?

ver.di sucht Menschen, die ein Interesse an den Zielen von ver.di haben und sich mit ihnen identifizieren. Darüber hinaus sollten sie eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein abgeschlossenes Studium oder eine vergleichbare mehrjährige Berufserfahrung haben. Außerdem erwartet ver.di, dass sich die Bewerber*innen gewerkschaftlich oder gesellschaftlich engagieren.

Wie läuft das Bewerbungsverfahren ab?

Zur Anstellung bei ver.di geht's in vier Schritten: Bewerbung, Telefoninterview, Auswahltag und Vorstellungsgespräch vor Ort für die spätere Stelle.

Wann sind die nächsten Bewerbungszeiträume?

In 2024 starten erstmals drei Traineezüge: Für eine Einstellung zum 1. September bzw. 1. Oktober 2024

kann man sich vom 23. Februar bis zum 19. März bewerben. Für eine Einstellung zum 1. April 2025 können Bewerbungen zwischen dem 23. August und dem 17. September 2024 eingereicht werden.

Wo gibt es weitere Infos?

Zu den jeweiligen Bewerbungszeiträumen finden Online-Informationsveranstaltungen zum Traineeprogramm und zum Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit statt. Die nächsten Veranstaltungen sind am Montag, 26. Februar von 18 bis 20 Uhr sowie am Dienstag, 27. Februar von 10 bis 12 Uhr.

Die Termine für den Bewerbungszeitraum im Herbst werden rechtzeitig bekannt gegeben.

Mehr Infos zu den Online-Veranstaltungen, zum Traineeprogramm und zum Bewerbungsverfahren unter karriere.verdi.de. Unter publik.verdi.de/ausgabe-202401/meine-gewerkschaft-mein-job/ berichten Trainees von ihren Erfahrungen.



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

A U F R U F

Einfach ansprechen

Trainees bei ver.di – sie sind die Zukunft dieser Organisation. Sie werden in 18 Monaten gründlich auf ihre zukünftige Arbeit vorbereitet, bringen Einsatzbereitschaft und neue Ideen mit. Das kann uns in der Jugendarbeit genauso nutzen wie in der Rechtsberatung oder der betriebs- und tarifpolitischen Arbeit. Wir brauchen diese engagierten und motivierten Menschen, die dafür sorgen, dass ver.di weiterhin eine Garantin für die Durchsetzung betrieblicher, politischer, gesellschaftlicher und sozialer Interessen bleibt. Es lohnt sich also, für das Traineeprogramm zu werben, etwa bei für ver.di aktiven Kolleg*innen im Betrieb oder der Dienststelle oder bei denen, die sich ehrenamtlich in der Organisation einsetzen. Nicht alle kennen das Traineeprogramm und seine Möglichkeiten. Manche halten sich aus falscher Bescheidenheit zurück. Die Karriere bei ver.di ist eine klassische Win-Win-Situation: ver.di gewinnt neue engagierte Beschäftigte und bietet ihnen eine gute berufliche Perspektive.

Studieren ohne Abitur

EUROPÄISCHE AKADEMIE DER ARBEIT – Unterstützung durch ver.di

(hla) Ein Studium an der Europäischen Akademie für Arbeit (EAaA) kann eine gute Vorbereitung auf das Trainee-Programm von ver.di sein. Aber das einjährige Studium, das begabte und qualifizierte Beschäftigte auch ohne Abitur absolvieren können, bietet darüber hinaus auch eine spannende Möglichkeit zur Weiterentwicklung. Sie richtet sich insbesondere an interessierte junge und aktive Ehrenamtliche, möglichst im Alter zwischen 21 und 35 Jahren.

Wer durch ein gewerkschaftliches Stipendium gefördert werden

möchte, sollte mindestens seit drei Jahren Mitglied in einer Gewerkschaft sein, eine abgeschlossene Berufsausbildung und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im Ausbildungsberuf haben. Zudem sind gesellschaftspolitisches Interesse und soziales Engagement Voraussetzung. Dazu zählen auch die Mitwirkung in einer Interessenvertretung bzw. der Einsatz als gewerkschaftliche*r Funktionsträger*in. Dazu zählen Vertrauensleute ebenso wie gewerkschaftlich Aktive.

ver.di-Mitglieder, die das Stipendium in Anspruch nehmen möchten,

müssen sich bis zum 31. März bei ver.di bewerben. Dazu ist die Unterstützung der örtlichen ver.di-Gliederung notwendig. Sie muss eine Stellungnahme zum gewerkschaftlichen Engagement des Bewerbers oder der Bewerberin abgeben.

Das Studienjahr geht jeweils vom 1. Oktober bis August des Folgejahres.

Weitere Informationen zum Bewerbungsverfahren und den Anforderungen für ein gewerkschaftliches Stipendium finden sich unter karriere.verdi.de/akademie-der-arbeit/

IMPRESSUM

ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI,
FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

CHEFREDAKTION:

PETRA WELZEL

REDAKTION: HEIKE LANGENBERG
(VERANTWORTLICH), MARION LÜHRING,
JENNY MANSCH, FANNY SCHMOLKE

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 3 ERSCHEINT

AM 2. MÄRZ 2024

verdi.de



WIR WAREN IN DER AfD – AUSSTEIGER BERICHTEN,
REGIE: JAN LORENZEN. ZU SEHEN IN DER ARD-MEDIATHEK
BIS ZUM 18. JANUAR 2025

Zunehmend rechts radikalisiert

DOKUMENTATION – *AfD-Aussteiger berichten über ihre Zeit in der Partei*

Sie alle waren begeistert in die damals junge Partei AfD eingetreten. Die Protagonisten dieser Filmdoku – einige von ihnen mit Migrationshintergrund – hatten dafür unterschiedliche Gründe: der wirtschaftsliberale Ansatz, der zu fördernde Stolz auf Deutschland, der Ärger über die EU. Doch bald merken sie, dass die Partei zunehmend rechts radikalisiert wird; sie stemmen sich bei den Bundesparteitagen 2017 und 2020 gegen diese Entwicklung, doch dann müssen sie einsehen, dass die AfD an die Extremisten verloren ist.

Sehr persönlich reflektieren die – bis auf Jörg Meuthen – jungen Leute ihre Zeit in der Partei. Und vieles ist durchaus nachvollzieh-

bar. Marco Schild etwa, der 26-Jährige Halbtaliener, Mutter Krankenschwester, Vater Betriebsrat, für den „jeder Mensch ein Mensch ist“. 2015 absolviert er ein pädagogisches Praktikum und erlebt die Überforderung der Lehrkräfte und Schulen angesichts der vielen Zuwandererkin- der hautnah mit.

Oder Nicolai Boudaghi aus dem Essener Norden, ein Deutscher mit iranischen Wurzeln, der als Sohn einer alleinerziehenden Mutter die Verrohung der Brennpunktviertel sieht, denen die Last der Integration übergeholfen wird. Während sie erzählen, sieht man Szenen, nachgebaut aus Ton oder Knete, so ersetzt der Regisseur fehlendes Bildmaterial; sie sind minimalistisch, verfehlen aber ihre Wirkung nicht.

Franziska Schreiber, die sich durch Frauke Petry beflügelt, dann vom rechten Flügel überrollt sieht, beschreibt die tückische Strategie der AfD: „Die bombardieren dich mit Nachrichten, die immer dieselbe Botschaft tragen. Das funktioniert. Und je bedrohlicher du das Szenario beschreibst, desto höriger werden dir die Menschen“.

Die junge Frau aus Dresden sagt über ihren Ausstieg: „Man wünschte mir Krebs, drohte mich und meine Familienmitglieder zu vergewaltigen, ich bekam hun-

derte von Morddrohungen“. Wie in einer Sekte sei man danach wie ein Aussätziger behandelt worden, ergänzt ein anderer.

Einzig der geschasste ex-AfD-Bundessprecher Jörg Meuthen (der sich parteilos ins Europaparlament retten konnte) stilisiert sich hier erst wieder als Opfer. Er weiß aber dann doch ein paar Interna über die Partei, die gern

vergessen machen möchte, was sie – gemeinsam mit Gleichgesinnten – am Berliner Wannsee zum Thema Abschiebung Unerwünschter so alles geplant hat.

Die sehr erhellende und in die Tiefe gehende Dokumentation über ihre Manipulationen und Strategien reißt der AfD das Schafsfell herunter, in das sie sich gern hüllt. *Jenny Mansch*

FAIR FESTIVAL AWARD

ver.di ruft die Mitarbeiter*innen von Filmfestivals zu einer Umfrage auf. Dabei können Festival-Beschäftigte in der ersten Runde bis zum 25. Februar die Fairness ihres Filmfestivals bewerten. Nach dem Ergebnis von insgesamt zwei anonymen Befragungsrunden werden der Fair Festival Award und das Label „Faires Festival“ vergeben. Ausgelobt wird der Preis von den Festivalarbeiter*innen in ver.di, um das Thema „gerechte Arbeitsbedingungen und faire Vergütung“ bei Festivalarbeiter*innen, Festivals und Förderinstitutionen nachhaltig ins Bewusstsein zu rücken. [festivalarbeit.verdi.de](https://www.festivalarbeit.verdi.de)

TERMIN E

Am 19. Februar diskutieren Andreas Stamm vom German Institute of Development und Sustainability und ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz von 17 bis 18.30 Uhr über eine sichere und nachhaltige Energieversorgung. Diese Online-Veranstaltung findet im Rahmen der Diskussionsreihe zur sozial-ökologischen Transformation in Zu-

sammenarbeit mit ver.di GPB statt. Mehr Infos: [kurzelinks.de/a2yn](https://www.kurzelinks.de/a2yn)

Das 14. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht findet am 22. und 23. Februar in Berlin statt. Teile der Veranstaltung können auch per Livestream verfolgt werden. Infos und Anmeldung unter [kurzelinks.de/cgin](https://www.kurzelinks.de/cgin)

Mutig

„Dieses Land braucht Mut – mehr Mut als Merz. Dieses Land braucht Herz statt Merz.“

Omid Nouripour,
Co-Vorsitzender
Bündnis 90/Die Grünen,
beim Parteitag Ende
November in Karlsruhe