Maloche

Informationen aus der Arbeitnehmer/innen- und Betriebsseelsorge

Referat Berufs- und Arbeitswelt im Bistum Mainz

Ausgabe 2021

© adobe.stock

CORONA – die „neue Normalität“?!

Kritische Bestandsaufnahmen und hoffnungsvolle Ausblicke

Ein Virus beherrscht das Geschehen auf der ganzen Welt. Unsere gut eingeübten Routinen greifen nicht mehr, unser Alltag hat sich verändert. Und wie sieht die Zukunft aus? in der letztjährigen Heppenheimer Fachtagung stand die kritische Auseinandersetzung mit diesen Fragen unter dem Thema „Neue Normalität mit und nach Corona“ im Mittelpunkt. Breiten Raum nahm auch der gegenseitige Austausch über die aktuellen Sparbeschlüsse des Bistums und die Entwicklungen zum Pastoralen Weg ein. Ein weiteres Anliegen bestand im kollegialen Austausch und der Vertiefung der Zusammenarbeit im Bistum. Ursprünglich im Heppenheimer Haus Maiberg vorgesehen, musste die Tagung, wegen des Infektionsrisikos als Videotagung stattfinden. Es kamen Betroffene und Experten zu Wort. Sie beleuchteten die Folgen von Corona aus ihrer je eigenen Perspektive.

Heike Schäfer-Rehn (48), verheiratet, zwei Kinder und Lehrerin an der Liebfrauenschule in Bensheim wurde durch das Virus im wahrsten Sinne des Wortes ausgeknockt. „Die Krankheit hat mich überrollt und fast umgebracht.“ Die Infektion kam aus dem Nichts, wie sie sagt. Es war im Lockdown im März 2020, die Schulen waren damals geschlossen, nur die Abiturprüfungen fanden statt. „Ich war als Aufsicht im Flur eingeteilt und hatte dabei Kontakt mit drei bis vier Menschen. Da habe ich mich wahrscheinlich infiziert. Sicher ist das aber nicht.“ Tage später ging es ihr plötzlich nicht mehr gut, hohes Fieber, Husten und Atemnot. Es dauerte vier Tage, abgewimmelt von der Corona-Hotline, bis sie po-

Heike Schäfer-Rehn © privat

www.arbeitswelt-bistum-mainz.de

In diesem Heft:

Auswirkungen von SARS-CoV-2

Schmerzhafte Einschnitte für Mitarbeiter/innen

Klare Haltung zeigen!

Instrument gegen Ausbeutung

Beispiele gelungener Integration

Sonntagsschutz nicht opfern

Urlaub ohne Koffer

Interview M. Lauenroth

BISTUM MAINZ

2021

Liebe Leserin, lieber Leser,

Corona hat in der Berufs- und Arbeitswelt erhebliche Verwerfungen verursacht. Die Folgen sind noch nicht abzusehen. Auf den ersten Seiten des Heftes kommen verschiedene Betroffene zu Wort.
Natürlich hat Corona auch unsere Planungen und Aktivitäten durcheinandergewirbelt. Gewohnte Highlights beispielsweise der Empfang am Vorabend zum Tag der Arbeit mussten ausfallen. Doch wir haben kreativ auch neue Formate ausprobiert. Dies und vieles Andere spiegelt sich in diesem Heft.

Wir waren dort, wo man uns brauchte. Große Sorgen machen uns die erfolgten bzw. beabsichtigten Schließungen bei Continental in Babenhausen und Karben, bei Galeria Karstadt Kaufhof in Mainz und Worms und auch die Schließungen mehrerer Bildungshäuser in unserem Bistum.

Corona wirft auch 2021 lange Schatten. Für viele bleibt die Zukunft unsicher. Manche Verwerfungen werden erst im Laufe des Jahres sichtbar. Immer wichtiger werden das solidarische Zusammenstehen und die kollegiale Unterstützung. Dafür stehen wir im Team der Betriebsseelorge.

Eine anregende MALOCHE -Lektüre für das Team der Betriebsseelorge
Ihr/Euer
Hans-Georg Orthlauf-Blooß

www.blauer-engel.de/uz195
GBD
Dieses Produkt Coralle ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet. www.GemeindebriefDruckerei.de

sitiv getestet und schließlich am nächsten Tag ins Krankenhaus eingeliefert wurde. Sie berichtet von den dramatischen Umständen und von einem „Filmriss". Sie kam ins künstliche Koma, ihre Lungenfunktion war stark eingeschränkt; Komplikationen traten auf, Medikamente wirkten nicht. Nach 14 Tagen verbesserte sich ihr Zustand, sie wurde extubiert und verbrachte aber noch weitere drei Wochen auf der Intensivstation bis sie in die Rehaklinik verlegt werden konnte. „Das war eine schlimme Zeit." Schreckliche Alpträume nach dem Koma, die als Erinnerungen abspeichert sind und das mühsame Trainieren der Muskeln. Man muss in der Zeit nach einem Koma vieles wieder „schmerzhaft" neu lernen, sagt sie: Sitzen, Aufstehen, Laufen. Und es braucht viel Geduld, sich wieder in den Alltag zurück zu kämpfen. Eine Corona-Infektion steckt man nicht so schnell weg. Auch Spätfolgen haben sich eingestellt, verschiedene Krankheiten, ohne dass die Ursache klar ist. Sie hofft, dass sie im Januar wieder an ihre Schule zurückkehren kann.

Heike Schäfer empfindet jetzt nach langer Reha und langsamer Gesundung große Dankbarkeit. So habe sie die Familie und den Freundeskreis neu schätzen gelernt. Sie lobt das „deutsche Gesundheitssystem" und das Engagement des ärztlich-pflegerischen Personals. „Die Betreuung von Corona-Patienten ist eine enorme physische und psychische Belastung."

Auf Nachfrage erklärt sie, dass sie kein Verständnis für die Maskenverweigerer habe. Mit Maske wäre sie nicht infiziert worden, davon ist sie überzeugt.

Infektionszahlen
Stand: 20.12.2020

Fälle	1.514.962
genesen	1.123.725
Todesfälle	26.400

„Passt auf, haltet die bekannten Regelungen ein. Wir müssen uns selbst schützen und Teil der Lösung sein. Es gibt keine Alternative!"
Heike Schäfer-Rehn

„Im Lockdown blieben die Gäste aus, jetzt stehen wir mit dem Rücken zur Wand"

Als Norman Strauch zusammen mit seiner Frau Rebecca im Dezember 2019 hochmotiviert die Leitung des bekannten Kolping-Feriendorfs Herbstein im Vogelsberg antrat, konnten die beiden Gastronomie- und Tourismusfachleute nicht ahnen, dass sie wenige Monate später in ihrem Engagement derart ausgebremst werden würden. Denn seit dem Corona-Lockdown fehlt das „große Geschäft". In normalen Jahren würden über 23.000 Übernachtungen gezählt, jetzt gerademal 7.500. Besonders die Firmenkunden mit ihren Auszubildenden, die zur Belegung der 185 Betten wesentlich beitrugen, fehlen fast vollständig.

Zwar habe man die normalen Corona-Fördergelder wie alle anderen Betriebe auch bekommen, aber dies sei nur ein „Tropfen auf den heißen Stein" gewesen, sagt der Hausleiter. Jetzt stehe das Feriendorf mit dem Rücken zur Wand. Finanzreserven stehen nicht zur Verfügung, hätten in den vergangenen Jahren als gemeinnütziges Haus auch nur begrenzt gebildet werden dürfen.

VOGELSBERGDORF
lachen · entspannen · lernen
genießen · wohnen · erleben

So musste den zwölf Minijobbern gekündigt und für die 16 festangestellten Beschäftigten Kurzarbeit beantragt werden. Während Beschäftigte im öffentlichen Dienst oder direkt im Bistum eine Aufstockung auf 90% bekämen, sei das Feriendorf dazu nicht in der Lage.

Attraktion im KOLPING-Vogelsbergdorf ist der 2011 eröffnete BIBELpark. Als Werte-Kulisse für Teambuildings oder Werte- und Waldspielpatz bei Familienferien, jede der inzwischen elf Installationen hält mit ihren neuen alten Geschichten überraschende Erkenntnisse für die heutige Zeit und das eigene Umfeld bereit – egal ob es dabei um die Zusammenarbeit im Team mit vielen unterschiedlichen Menschen oder um die eigene Familie geht.
© vogelsbergdorf

Informationen zum KOLPING-Vogelsbergdorf
auf der Webseite

Im anschließenden Gespräch wurde deutlich, dass das Haus dringend auf zusätzliche Unterstützungen angewiesen sei. Das Feriendorf sei ohne Verschulden in diese schwierige Situation gekommen. Norman Strauch sieht sogar eine Insolvenz am Horizont, sollte sich keine Hilfe abzeichnen. „Um zu überleben, brauchen wir dringend Fördergelder von Landesebene“, doch die seien schwer zu bekommen. Während andere Bundesländer Lösungen für vergleichbare Kolpinghäuser gefunden hätten, verfüge das Land Hessen noch über keinen Plan.

neue wege
in den Arbeitsmarkt

Ihr Job ist es, Arbeit zu finden!

Und wir unterstützen Sie dabei.

Aktuelle Informationen im Zusammenhang mit dem CORONA-VIRUS

Ursprünglich im Heppenheimer Haus am Maiberg vorgesehen, musste die Tagung, wegen des Infektionsrisikos als Videotagung stattfinden. © bss

Jobcenter: Antrags- und Leistungssachbearbeitung ohne Einschränkung möglich

Fritz Strößinger, Teamleiter des Arbeitsgeberservice, wurde vom Videokonferenzraum des Heppenheimer Jobcenters zugeschaltet. Er stellte die Arbeit des Kommunalen Jobcenters des Kreises Bergstraße vor und berichtete von den Corona-Auswirkungen. Hauptaufgabe sei die Vermittlung in Arbeit und die Versorgung der Menschen.

Auswirkung auf das Jobcenter

Im April 2020 wurden die Jobcenter für den Publikumsverkehr weitgehend geschlossen, nur in Ausnahmefällen war eine persönliche Vorsprache möglich. Trotzdem war die Antrags- und Leistungssachbearbeitung ohne Einschränkung möglich. Der Kontakt mit den Antragstellern und Leistungsbeziehern erfolgte per Telefon oder digital. Das Vorhandensein der „E-Akte“ und einer speziellen App zur Kommunikation mit den Fallmanagern erleichterte den Kontakt und die Umsetzung der notwendigen Hygienekonzepte. Dazu gehörte auch die Entzerrung der Anwesenheit von Mitarbeitenden durch Schichtbetrieb oder auch Homeoffice.

Ein Lernfeld für Vorgesetze war das Thema „Digitale Führen/ Führen aus Distanz“. Da viele Unternehmen geschlossen waren, Stellenbesetzungen verschoben wurden und eine persönliche Vorstellung in Firmen oft nicht möglich war, war die Vermittlungsarbeit und Integration deutlich erschwert. Dies zeigte sich besonders im Bereich Vermittlung in Ausbildung. Positiv für Antragsteller wirkte sich der coronabedingt erleichterte Zugang zum Arbeitslosengeld (§ 67 SGB II) aus.

Auswirkung auf Antragsteller und Leistungsbezieher

Zu Beginn der Pandemie hat die zeitweise Schließung der Jobcenter bei manchen Leistungsbeziehern Ängste über die materielle Versorgung ausgelöst, doch die meisten Kunden gewöhnten sich schnell an die veränderten Zugänge über Telefon oder E-Mail.

Aktuelle Arbeitslosenzahlen

Quelle: Agentur für Arbeit

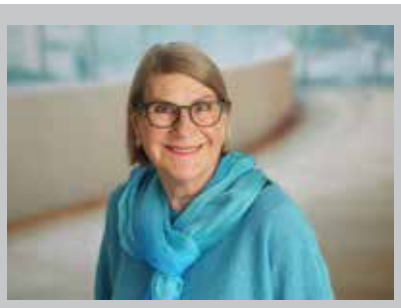
November 2020	2.699.000
Oktober 2020	- 61.000
Vorjahr	+ 519.000
Quote	5,9 %

Es zeigte sich, dass der Kontakt zu den Leistungsbeziehern über das Telefon oder digitale Formen teilweise sogar besser wurde.

Durch die Pandemie sind neue Zielgruppen als Kunden hinzugekommen, Menschen, denen die Grundsicherung empfohlen wird: Soloselbstständige, Künstler und Einzelunternehmer beispielsweise, auch Gastronomen. Fritz Strößinger stellt fest, dass manche, denen die Grundsicherung eigentlich zustehe, diese aus Scham nicht beantragten. Der Regelsatz betrage 432 Euro monatlich, zuzüglich Miete und Krankenversicherung und fallbezogene Zuschläge.

Auswirkungen auf Arbeitgeber

Partner der Jobcenter sind auch die Arbeitgeber. Je nach Branche sind sie verschieden stark betroffen. Neben der Möglichkeit zur Kurzarbeit würden angesichts unklarer Perspektive eigentlich geplante Einstellungen ausgesetzt, stellte Störzinger fest. Andere Branchen hätten dafür einen höheren Einstellungsbedarf. Hier erfolgten viele Einstellung über die Personaldienstleister. Ein großes Problem ist die Fluktuation der Mitarbeitenden in den Unternehmen.



Pia Kuner

Ehrenamt und Corona

Ohne das ehrenamtliche Engagement vieler Menschen würde unser Gemeinwesen nicht funktionieren. Keine Feuerwehr, kein THW und kein Verein kommt ohne Menschen aus, die unentgeltlich ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen.
Seit Anfang 2020 beschäftigt uns Corona, bestimmt den Alltag, schränkt ein.
Ehrenamt bedeutet in den meisten Fällen, direkt mit den Menschen zusammen zu sein.
Ein freiwillig übernommener Dienst bedeutet helfen, bedeutet aber auch die Wahrung der eigenen Bedürfnisse und des Eigenschutzes, dem Handlungsprinzip aller Helfenden.
Wenn es das persönliche Bedürfnis eines Menschen ist, sich in Coronazeiten zu schützen, Kontakte zu meiden, das Ehrenamt ruhen zu lassen, dann ist das in vollem Umfang zu respektieren und zu befürworten und die Ehrenamtliche oder den Ehrenamtlichen darin zu bestärken.
Das bedeutet aber nicht, dass ein ehrenamtlich tätiger Mensch, der die Nähe zu Menschen bei der Ausübung des Ehrenamtes vermeiden möchte, nicht dennoch in dem für ihn angemessenen Maße Kontakte pflegt, unter Menschen geht.
Aber auch die Ehrenamtlichen, die entscheiden, ihre Dienste fortzuführen, müssen unterstützt werden. Sie sind nicht leichtsinnig oder verantwortungslos, sondern sie befolgen das Handlungsprinzip des Eigenschutzes durch die entsprechenden Maßnahmen.

Auswirkungen im Bereich der Kirche

Markus Horn, Vorsitzender der Diözesanarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz, warnte in seinem Statement davor, Corona und die damit verbundenen Veränderungen als normal anzusehen.

„Wir dürfen uns nicht daran gewöhnen!“

„Wir dürfen uns an diese Situation nicht gewöhnen, denn hier würden beispielsweise in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen Arbeitszeitregelungen außer Kraft gesetzt, gelten Besuchsverbote für Angehörige, müssten Menschen mit Angst vor einer Ansteckung zurechtkommen, wären vorübergehende Betriebsschließungen nicht ausgeschlossen, wären Kurzarbeit mit Einkommen am Existenzminimum möglich – und die latente Angst um den Arbeitsplatz eine reale Konsequenz.“

Zur Arbeit des Krisenstabs

Horn sieht das Bistum Mainz in Sachen Corona gut aufgestellt. Die Bistumsleitung habe am Beginn der Pandemie schnell reagiert und konsequent gehandelt. Der Krisenstab konnte vor dem Hintergrund einer gut gerüsteten Abteilung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gute Entscheidungen treffen. Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungeb (DIAG-MAV) war in regelmäßigen Gesprächen eingebunden und konnte im Rahmen der Möglichkeiten der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) in Details Einfluss nehmen.

Oberstes Ziel sei es, den Schutz der Gesundheit aller Bistumsbeschäftigten zu gewährleisten und Infektionsrisiken zu verhindern.

Mit einwöchigen Betriebsferien sollte die langfristige Arbeitsfähigkeit sichergestellt und mit der Möglichkeit zur Kurzarbeit Einrichtungen finanziell entlastet werden. Dazu musste die MAVO angepasst werden, um beispielsweise auch die Handlungsfähigkeit der Gremien durch Onlinebeschlüsse zu gewährleisten.

Kurzarbeit in der katholischen Kirche und Schwachstellen

Kurzarbeit wurde vor allem für die Mitarbeitenden in den Bildungshäusern, die vorübergehend ihren Betrieb einstellen mussten, eingeführt. Ermöglicht wurde dies durch eine Änderung in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) in Verbindung mit dem „Covid-19-Tarifvertrag“, den

die Gewerkschaften ver.di und dbb mit den kommunalen Arbeitgebern verhandelt hatte und der automatisch für die Beschäftigten der „verfassten Kirche“ übernommen wurde. Er sieht eine Aufstockung auf 90 bzw. 95 % des Nettoeinkommens vor.

Auch in den Caritas-Verbänden wurden diesbezüglich Dienstvereinbarungen abgeschlossen, aber erst teilweise genutzt. Einen großen Klärungs- und Beratungsbedarf gab es z.B. im Bereich der Kindertagesstätten. Hier ging es um das Tragen von Masken im unmittelbaren Kontakt zu den Kindern, der Arbeitszeitbemessung der Mitarbeitenden im Homeoffice während der vorübergehenden Schließung und des Einsatzes von Mitarbeitenden aus Risikogruppen. Für das Bistum und die Pfarrgemeinden wurde eine ganze Reihe von Dienstanweisungen erlassen, die laufend an der aktuellen Gefahrenlage und Vorschriften der Länder und Kommunen angepasst wurden.

Abschließend stellte Horn fest, dass in den Einrichtungen, wo die Zusammenarbeit mit der MAV bereits gut laufe, dies auch in Coronazeiten funktioniere. Deutlich wurden nach Horns Worten aber auch die Schwachstellen, die sich noch verstärkten, wenn die Notwendigkeit der Einschränkungen nicht eingesehen wurde.

Eine große Aufgabe sieht Horn im Ausbau der IT-Struktur. Hier bestehe ein Nachholbedarf, wie er während der Pandemie durch die Nutzung von Videokonferenzen und dem mobilen Arbeiten der Mitarbeitenden deutlich wurde. Eine funktionierende Infrastruktur müsste aufgebaut und entsprechende Fortbildungsangebote entwickelt werden.

Geplanter Teilrückzug des Bistums im Bildungsbereich in der Diskussion

Diskutiert wurde die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen bei den angekündigten Schließungen von drei Bildungshäusern und dem beabsichtigten Wechsel in der Trägerschaft von fünf Schulen im Bistum Mainz. Deutlich wurde, dass dies erst der Auftakt von weiteren Einsparungen darstellt; betroffen werden auch andere Bereiche sein. Anerkannt wurde, dass sich das Bistum nicht aus dem Schul- und Bildungsbereich zurückzieht; noch weitere 13 Schulen befinden sich in eigener Trägerschaft.

Dringend erforderlich sei die Suche nach Möglichkeiten einer frühzeitigeren Beteiligung der Mitarbeitervertretungen, wenn Einrichtungen z.B. gefährdet sind. Die Mitarbeitenden müssten einbezogen werden, damit Kriterien transparenter und Entscheidungen nachvollziehbarer würden. Gerade im Dritten Weg sollte, lange bevor die eigentlichen Beteiligungsrechte greifen, in einem guten Miteinander ein Austausch über Lösungswege möglich sein.

Vorbereitet wurde die Tagung von Klemens Euler (Kolpingwerk), Hans-Peter Greiner (KAB), Titus Möllenbeck (Haus am Maiberg) und Michael Ohlemüller (Betriebsseelsorge).

Hans-Georg Orthlauf-Blooß

Meinung

„Mit Kurzarbeit durch die Coronakrise“

Bruno Schumacher, langjähriger Arbeitslosen- und Betriebsseelsorger im Bistum Mainz

© bss

Arbeitslose und Menschen in der Grundsicherung sind die großen Verlierer

Regierungen und Parlamente von Bund und Ländern haben die Tragweite der Krise früh erkannt und unverzüglich Hilfen in Form von „Kurzarbeitergeld“ in einem bisher nicht für möglich gehaltenen Umfang bereitgestellt. Die wichtigen und notwendigen Hilfen für Menschen und Unternehmen, denen innerhalb weniger Tage die Grundlagen ihrer wirtschaftlichen Existenz entzogen wurden, zeigen, was die Gesellschaft zu leisten vermag.
Umso fataler und überhaupt nicht nachvollziehbar ist es, dass es trotz der offensichtlichen Mehrbedarfe der arbeitslosen Menschen, die auf Grundsicherung angewiesen sind, bislang an einer gezielten Unterstützung ausgerechnet für sie fehle.
Arbeitslose und Menschen in der Grundsicherung verfügten in der Regel über keinerlei Rücklagen und viele von ihnen zählen zu den sogenannten Risikogruppen.
„Zusätzlich zur sozialen Isolation leiden die Menschen unter materiellen Entbehrungen. Millionen Beziehende von Hartz IV und Altersgrundsicherung lebten schon vor Corona von Unterstützungsleistungen, die schlicht nicht ausreichten, um halbwegs über den Monat zu kommen bzw. das soziokulturelle Existenzminimum sicherzustellen.
Mit der Coronakrise habe sich die Situation für die Betroffenen noch einmal drastisch verschärft.
Kurzarbeitergeld wird zu Recht mit zunehmender Dauer aufgestockt, damit die Menschen unbeschadet durch die Coronakrise kommen.
Aber auch alle Menschen die schon jetzt von Einkommensarmut betroffen sind, sollten ab sofort eine zusätzliche finanzielle Unterstützung erhalten, damit sie in der Krise auch praktische Solidarität erfahren.
In der Sorge für diejenigen, die besonderer Hilfe bedürfen, zeigt sich letztlich der Grad an sozialem Zusammenhalt einer Gesellschaft.

Bruno Schumacher

Selbstsicherheit ...
Inneres Bild .... Charisma
Beziehungsebene
Körpersprache
Selbstvertrauen gewinnen

Seminar
Soziale Kompetenz

27. - 29. Oktober 2021

Souverän und überzeugend auftreten

Um die Interessen der Belegschaft gut vertreten zu können ist es wichtig, nicht nur über gute Argumente zu verfügen, sondern diese auch überzeugend zu vermitteln.
Dieses Seminar wendet sich an Mitglieder aus Betriebs-, Personalräten und Mitarbeitervertretungen, die ihre entsprechenden Kompetenzen verfeinern beziehungsweise ausbauen wollen.

Kompetenzseminar 27. – 29.10.2021

Margarete Szpilok, Diplom-Psychologin
Michael Ohlemüller, Betriebsseelsorger

630 € Seminargebühr inkl. Unterkunft und Verpflegung

Anerkennung für Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

Informationen in den Regionalstellen oder unserer Website: www.arbeitswelt-bistum-mainz.de

Immer prekärer statt fairer

Alarmierende Arbeitsbedingungen im Einzelhandel in Coronazeiten

Im Frühjahr – im ersten Lockdown zu Bekämpfung der Ausbreitung der Pandemie wurden sie noch beklatscht oder zumindest erstmals wirklich wahrgenommen: Die Beschäftigten im Lebensmitteleinzelhandel. Sie waren über Nacht – neben den Beschäftigten in der Pflege – die „Helden/Heldinnen des Alltags".

Doch weder von besungener Euphorie noch von Systemrelevanz ist heute noch etwas zu spüren. Im Gegenteil. In den Supermärkten geht es zu wie eh und je – manchmal so, als gäbe es das Virus nicht. Das Personal wird bestenfalls zur Kenntnis genommen.

Rücksichtslose Kunden gefährden Andere

Von Respekt gegenüber denen, die durchgängig mit Mundschutz ihre Arbeit tun und auch bei großer Hitze ohne Klimavorrichtung die Lebensmittelversorgung in Coronazeiten ermöglichen, ist wenig zu spüren. Immer wieder gibt es Gedränge oder Missachtung der Mindestabstände. Bei Verweisen auf den Mundschutz kommt es schon mal zu lauten Diskussionen, als stünde die Freiheit des Kunden über dem Schutz der Beschäftigten. Niemand sieht: Sie stehen dauerhaft im regen Menschenkontakt und sind der Ansteckungsgefahr besonders ausgesetzt.
Die Aggression mancher Kunden gegenüber den Beschäftigten wächst. Anmache an der Kasse kommt immer häufiger vor. Nicht immer, aber umso notwendiger wird die Einhaltung der wichtigen Hygienevorschriften in Supermärkten und Warenhäusern von Sicherheitskräften übernommen.

Kampf um Einhaltung von Sicherheitsvorkehrungen

Weniger sichtbar, aber nicht weniger prekär ist die Situation in Stores und Filialen der großen Modeketten. Bei H&M, Primark, Zara und Co. kämpfen Betriebsräte um die Einhaltung von Sicherheitsvorkehrungen, die eigentlich selbstverständlich sein sollten. In den engen, oft schlecht belüfteten Läden braucht es strenge Regeln, um die Beschäftigten zu schützen. Doch der Verkauf und der Umsatz stehen an oberster Stelle, egal ob an und in den Umkleiden die Hygieneregeln beherzigt werden oder wirklich kontrolliert werden können. Es wird immenser Druck ausgeübt auf die Mitbestimmung, auf die Kolleginnen, die wegen Ausfall ihrer Kinderbetreuung andere Schichtmodelle benötigen. Die physische und psychische Belastung der Kolleginnen und Kollegen ist nicht hinzunehmen.
Statt „Heldentümer" braucht es die Einhaltung und Achtung von Gesetzen, die den Schutz der Beschäftigten sichern.

Lebensmitteleinzelhandel im Brennpunkt © wikilmages/pixabay.de

Die Beschäftigten selbst wollten nie Heldinnen und Helden sein, sondern einzig den mehr als berechtigten Anspruch – auch außerhalb von Coronazeiten – verfolgen, respektvoll, existenzsichernd und unter Wahrung ihrer Arbeitnehmerrechte ihrer Erwerbsarbeit nachgehen zu können.

Denn – nur zur Erinnerung – schon weit vor Corona kämpften Beschäftigte des Einzelhandels hart um humane, existenzsichernde Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung. Die Folgen des unerbittlichen Preis- und Wettbewerbsdrucks in der Branche wurden und werden – im wahrsten Sinn des Wortes – billigend in Kauf genommen.

Corona verdeutlicht wie der Blick durch ein Brennglas die eklatante Entwertung von Beschäftigung und Mitbestimmung im Einzelhandel. Jetzt gilt es noch genauer hinzuschauen und endlich der Missachtung von Arbeitnehmer/innenrechten und der systematischen Prekarisierung in der Branche ein Ende zu setzen. Und: Die Pandemie ist noch längst nicht vorbei, da ist nochmal mehr Achtung und Schutz der Beschäftigten geboten.

Ingrid Reidt

Kirchensteuer

Teilerlass bei Abfindungszahlungen

Der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet ein einschneidendes Ereignis im Leben. Oft werden bei Personalabbau über Sozialpläne oder auch bei Einzelkündigungen Abfindungszahlungen als Ausgleich für den Arbeitsplatzverlust vereinbart.

Diese Zahlungen müssen versteuert werden, unterliegen sowohl der Lohn- als auch der Kirchensteuer (dabei wird die Abfindung auf fünf Jahre verteilt, damit sie nicht komplett in einem Jahr versteuert werden muss; dieses Verfahren heißt Fünftelregelung). Je nach Höhe der Abfindung kann die Kirchensteuer durchaus zu Buche schlagen. Sie beträgt im Bistum Mainz 9% der Lohnsteuer.

Ein Beispiel: Bei einem Bruttojahresgehalt von 45.000 Euro und einer Abfindung in Höhe von 25.000 Euro (gemäß Fünftelregelung auf fünf Jahre zu je 5.000 Euro verteilt) fallen insgesamt 6.730 Euro Lohnsteuer und 605,70 Euro Kirchensteuer (9%) an. Die Abfindung reduziert sich von 25.000 auf 17.664,30 Euro.

Die Kirchensteuer (im Beispiel 605,70 Euro) kann auf Antrag um die Hälfte (im Beispiel 302,85 Euro) reduziert werden. Da die geleistete Kirchensteuer in voller Höhe steuerabzugsfähig ist und sie entsprechend dem Progressionssatz bei der Einkommensteuer die Nettolast mindert, kommt es insgesamt, abhängig von der persönlichen Einkommensentwicklung, zu einer sehr hohen bis fast vollständigen Rückerstattung der Kirchensteuer auf die Abfindungszahlung.

Der Antrag ist formlos an das Finanzdezernat des Bistums zu richten, zusammen mit Kopien des Einkommensteuerbescheids und des Gehaltsnachweises desjenigen Monats, in dem die Abfindung ausgezahlt wurde. Voraussetzung für diesen Teilerlass ist die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche im Bistum Mainz. Auskünfte erteilt Klaus Eckes, Bischöfliches Ordinariat, Finanzdezernat, Tel.: 06131 253 581.

Michael Bauer

Weitere Informationen zum Teilerlass

„Gott wird es schon richten“

Interview mit Betriebsseelsorger Michael Ohlemüller

Das Coronavirus gefährdet nicht nur die Gesundheit, sondern auch die Wirtschaft. Wie geht die Betriebsseelsorge im Bistum mit der Situation um? Anja Weiffen von der Bistumszeitung „Glauben und Leben“ hat Michael Ohlemüller, Betriebsseelsorger für Südhessen, befragt.

Wie nehmen Sie zurzeit die Lage wahr?

Es scheint paradox, wenn man Handwerker sieht, die arbeiten, als gäbe es das Coronavirus nicht. Handwerker sind von der wirtschaftlichen Krise bisher nicht so stark betroffen. Handwerker braucht man immer. Aber Mitarbeiter anderer kleinerer Betriebe haben Existenzängste, und die sind nicht unbegründet. Die Hilfen vom Bund sind sinnvoll. Trotzdem weiß keiner wirklich, wie es weitergeht. Auch andere Firmen haben es schwer, wie etwa ein Autozulieferer in Bensheim, der schon vor Corona angeschlagen war. Angestellte in der Verwaltung kommen mit der Situation, zum Beispiel durch Homeoffice, besser klar. Aber die Mitarbeiter in der Produktion braucht man gerade nicht. Dieses „Nicht-Gebraucht-Werden“ ist wirtschaftlich, aber auch psychisch eine belastende Situation.

Mein Schwerpunkt in der Seelsorge sind die Arbeitslosen. Ihnen kann kein Telefongespräch den Arbeitslosentreff, der etwa regelmäßig in der Gemeinde St. Sophia in Erbach stattfindet, ersetzen. Sie warten, dass alles vorübergeht, und haben Angst, selbst krank zu werden.

Welche Antworten geben Sie den Menschen?

Als Seelsorger und Seelsorgerinnen sind wir jetzt in einer

Betriebsseelsorger Michael Ohlemüller
© bss

schwierigen Rolle. Eine Antwort wie „Gott wird es schon richten“ hilft nicht. Uns bleibt das Zuhören, das aktive Zuhören, wenn wir zeigen, dass diese Menschen uns nicht egal sind. Die Betriebsräte haben jetzt fast eher die Rolle von Seelsorgern inne. Sie haben direkt mit den Menschen zu tun, die wirtschaftliche Existenzängste oder Angst um ihre Gesundheit haben. Wir als Betriebsseelsorger können jetzt für die Betriebsräte da sein und mit ihnen ihre Sorgen besprechen. Aber wir müssen auf sie zugehen, dürfen nicht warten, bis jemand zu uns kommt.

Wie geht das, ohne sich zu treffen?

Es ist zurzeit nicht leicht, an unsere Ansprechpartner heranzukommen. Viele sind in Kurzarbeit, befinden sich zu Hause. Betriebsräte haben nicht unbedingt von zu Hause Zugriff auf ihre Dienstmails. Wir kontaktieren sie in der Regel über das Betriebsratsbüro. Dabei setzen wir uns gerade mit technischen und organisatorischen Fragen sowie mit Fragen des Datenschutzes auseinander.

Solidarisch ist man nicht alleine!

Gewerkschaften und Kirche gehen neue Wege

Zum ersten Mal seit Gründung des DGB gab es am 1. Mai, dem Tag der Arbeit, auf den Straßen und Plätzen keine Kundgebungen und keine Mai-Feiern.

Als Betriebsseelsorger ist normalerweise mein Platz an diesem Tag bei einer der Kundgebungen in Alzey, Worms oder Mainz. Mir ist dort das Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften, den Betrieben und Einrichtungen wichtig und auch die Gelegenheit, neue Kontakte zu knüpfen. Gemeinsam ist dabei das solidarische Eintreten für gerechte Löhne und faire Bedingungen in der Arbeitswelt. Durch Corona war das diesmal anders. Mit einem deutschlandweiten digitalen Livestream konnten wir Ansprachen, Talks, Interviews und Solidaritätsbotschaften verfolgen.

Neue Wege für Gewerkschaft und Kirche

Auch die Kirchen und viele Gläubige gehen unter den veränderten Rahmenbedingungen neue Wege. Es gibt Online-Gottesdienste, virtuelle Gemeindetreffs usw. Sie zeigen ein hohes Maß an kreativem Engagement, um Gemeinschaft und Solidarität zu leben und den Mitmenschen irgendwie erfahrbar zu machen.

Beileibe nicht alle können im Homeoffice arbeiten und „dürfen“ ihre Kinder betreuen und bei deren Hausaufgaben helfen. Viele, die im Gesundheitswesen, in Alten- und Pflegeheimen, bei der Müllabfuhr oder bei Speditionen allzu oft unter schlechten Bedingungen und zu niedrigen Gehältern tätig sind, werden plötzlich zu „Helden des Alltags“. Nach Corona gibt es also sehr viel aufzuarbeiten, neu zu bewerten und vielleicht auch anders zu machen. Beispiele: Abschaffung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, bessere finanzielle und personelle Ausstattung von Kitas und Schulen, mehr Unterstützung für zivilgesellschaftliches Engagement in Vereinen und Nachbarschaftsinitiativen, Bekämpfung des Klimawandels.

Gewerkschaften und Kirchen bleiben dran an den Sorgen und Nöten der Menschen

Gewerkschaften und Kirchen bleiben dran an den Sorgen und Nöten der Menschen, bringen sie jeder auf seine Weise ins Gespräch, tragen sie solidarisch mit und setzen sich für gute Bedingungen ein. Allerdings können gekonnt zusammengeschaltete Livestreams zum Tag der Arbeit, genauso wie auch die Online-Gottesdienste vor leeren Kirchenbänken, nur digitale Notbehelfe sein. Ich freue mich darauf, wenn wir uns in vielleicht naher Zukunft wieder in den Kirchen zum Gottesdienst treffen können und schon heute auf die Mai-Feiern auf dem Alzeyer Rossmarkt, dem Wormser Marktplatz oder dem Mainzer Liebfrauenplatz.

Setzen wir uns für eine solidarische Gesellschaft, für Demokratie und Wohlfahrt aller ein!

Hans-Georg Orthlauf-Blooß

Bistum Mainz steht vor großen Herausforderungen

© St. Gottfried: Berthold Von Haselburg-müller - Eigenes Werk, CC BY-SA 3.0, https://commons.wikimedia.org; andere Bistum Mainz

Schmerzhafte Einschnitte vor allem für die Beschäftigten

Im September 2020 hat die Bistumsleitung Einschnitte im Bildungsbereich angekündigt. Für fünf kirchliche Schulen sollen neue Träger gefunden werden und drei Bildungshäuser in Bingen, Heppenheim und Ilbenstadt geschlossen werden. Dies soll zu jährlichen Einsparungen von 15 Millionen Euro führen. Die Maßnahmen sind Teil eines umfangreichen Neustrukturierungsprozesses, indem sich das Bistum befindet. Die Planungen haben bei den Betroffenen zu Unverständnis, Enttäuschungen und heftigen Protesten geführt.

Zu den Grundaufgaben von uns Betriebsseelsorger/innen gehört die solidarische Präsenz bei den Menschen, die vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht sind. Bei Betriebsschließungen und Entlassungen setzen wir uns für den Erhalt der Arbeitsplätze und für sozialverträgliche Lösungen ein. Es ist für uns immer eine besondere Herausforderung, wenn „im eigenen Unternehmen" Entscheidungen getroffen werden, die schmerzliche Einschnitte nach sich ziehen. Für fünf Schulen ist ein Trägerwechsel beabsichtigt. Drei Bildungshäuser werden in den nächsten Jahren geschlossen. Das sind herbe Einschnitte. Hintergrund der Maßnahmen ist eine umfassende Neustrukturierung innerhalb des Bistums, die aufgrund schwindender Ressourcen alle Bereiche betreffen wird.
Umso wichtiger ist es uns, auch intern in solchen schwierigen Situationen für die Betroffenen da zu sein und unsere solidarische Begleitung und Unterstützung anzubieten. Dies geschah und geschieht durch Gespräche mit den Mitarbeitervertretungen, aber auch in persönlichen Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen.

Dass es zu diesen Einschnitten aufgrund der gegenwärtigen und zukünftigen Haushaltslage des Bistums kommt, ist tragisch. In den Einrichtungen wurde und wird gute Arbeit geleistet. Sie sind auch nach außen ein Gesicht kirchlich-christlichen Lebens. Die Beschäftigten treffen diese Maßnahmen daher nachvollziehbar schwer. Als Betriebsseelsorger/innen kennen wir leider allzu gut derartige Szenarien aus anderen Kontexten und wissen um die Ängste, Sorgen, Trauer und auch um die Wut. Für die Mitarbeiter/innen bleiben viele Fragen offen: Was war/ist meine und unsere Arbeit wert? Was passiert mit uns? Wie wird es weitergehen? Warum hat man mit uns nicht eher gesprochen?

Auf diese Fragen gilt es nun, mit hoher Achtsamkeit in den jetzt anstehenden Gesprächen und Verhandlungen zu reagieren, um einen fairen Ausgleich der Nachteile für die Beschäftigten zu erzielen.

Die Verlusterfahrung um den Arbeitsplatz jedoch wie auch der Verlust der Einrichtungen selbst werden schmerzhaft bleiben.

Richard Kunkel, Michael Ohlemüller, Hans-Georg Orthlauf-Blooß, Ingrid Reidt

Oasentage

der Betriebsseelsorge

In unseren Oasentagen laden wir zum persönlichen Innehalten und Auftanken ein. 24 Stunden, die den Alltag unterbrechen, die Zeit lassen für die Begegnung mit sich selbst, mit Gott und den anderen Teilnehmer/innen. Unterschiedliche Elemente werden Sie an diesen Tagen finden: Impulse zum Weiterdenken, Austausch untereinander, sich selbst ganz wahrnehmen mit Leib und Seele, zur Mitte finden und sich ausrichten auf Gott.

07./08. Mai 2021 Bewegt zur Ruhe kommen
mit Ruth Hammer, Qigong-Lehrerin
01./02. Oktober 2021 Die eigene Mitte finden
mit Uwe Niederauer, Diplomsportlehrer

Information und Anmeldung

2021

© Berthold Bronisz / pixelio.de

„Klare Haltung zeigen!“

Das Thema beim 18. Forum Sozialpastoral

„Wir können und dürfen uns als Christen nicht wegducken, wir müssen für Vielfalt und Menschenwürde eintreten“, sagt Ingrid Reidt, Betriebsseelsorgerin in Südhessen und Mitglied der „Initiative Sozialpastoral“, die einmal pro Jahr zu dem Forum einlädt – das 2020 coronabedingt als Onlineveranstaltung stattfand. Fremdenfeindliche Sprüche, rassistische Äußerungen, Ausgrenzung von Menschen: Wer in Seelsorge und Caritas tätig ist, erlebt so etwas nicht selten. Aber wie damit umgehen?

Erlebte Ausgrenzung

Nicht nur Ingrid Reidt erlebt, dass rechtspopulistische Strömungen sich immer weiter ausbreiten – mit der Folge, dass zunehmend Menschen ausgegrenzt werden. Im Austausch der Teilnehmenden zeigt sich: Viele machen diese Erfahrungen. Sei es, dass in einem Mietshaus für alle Verstöße gegen die Hausordnung „automatisch“ der Afrikaner aus dem dritten Stock verantwortlich gemacht wird. Sei es, dass die Hilfe bei der Wohnungssuche ohne Erfolg bleibt, weil die angebotene Wohnung plötzlich „doch schon belegt“ ist, wenn sich herausstellt, dass der Interessent Ausländer ist. Dass Schüler sich wegen ihrer Hautfarbe die unfreundliche Aufforderung gefallen lassen müssen: „Schwarzer, geh nach Hause.“ Oder dass ausländische Mitbürger, geflüchtete und asylsuchende Menschen bei Brotkörben und Tafeln von Mitarbeitern und anderen Kunden argwöhnisch beäugt und beurteilt werden: „Die kommen hierher und kriegen alles“.

Nicht allein wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft oder Nationalität erleben sich Menschen einer „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ ausgesetzt, wie Manfred Forell, Demokratiezentrum des Beratungsnetzwerks Hessen und Initiative gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit im Kreis Bergstraße, im Workshop „Vernetzt gegen Rechts“ erläuterte: Antisemitismus und Muslimfeindlichkeit sind ebenso an der Tagesordnung wie die Ausgrenzung von Sinti und Roma. Homosexuelle und Transmenschen werden ebenso abgewertet wie Menschen mit Behinderungen, langzeitarbeitslose oder wohnungslose Menschen.

Drei Workshops gaben Einblick in die Arbeit regionaler Bündnisse und Initiativen für Vielfalt und gegen Rechts und regten an, Handlungsmöglichkeiten für die eigene Praxis zu entwickeln. Die zwei anderen waren:

„Haltung zeigen am Ort unserer Arbeit – Handwerkszeug im Umgang mit der AfD“ mit Katharina Unkelbach, Katholisches Bildungswerk Südhessen, und Andreas Belz, Referat politische Bildung BDKJ-Diözesanverband Mainz, sowie „Charta der Vielfalt leben - Vielfalt als Chance und Bereicherung im katholischen Kontext verstehen. Wie Teilhabe, Inklusion und Wertschätzung

Konflikte frühzeitig entdecken
Konfliktdeeskalation
Verlauf Folgen
Präventionsmöglichkeiten

Seminar
Soziale Kompetenz

Konflikte einschätzen & konstruktiv bearbeiten

14. - 16. Juli 2021

Wo Menschen miteinander arbeiten, sind Konflikte oft unausweichlich. Dabei sind eigentlich nicht die Konflikte das Problem, sondern viel eher der Umgang damit. Das Seminar wendet sich an Arbeitnehmervertreter/innen, die sich im Thema Konfliktmanagement fortbilden wollen. Das Seminar vermittelt Kenntnise zur Entstehung, Wahrnehmung und konstruktiven Bearbeitung von Konfliktsituationen.

Kompetenzseminar 14.–16.07.2021

Margarete Szpilok, Diplom-Psychologin
Hans-Georg Orthlauf-Blooß, Betriebsseelsorger

630 € Seminargebühr inkl. Unterkunft und Verpflegung

Anerkennung für Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

Informationen in den Regionalstellen oder unserer Website: www.arbeitswelt-bistum-mainz.de

Kloster Jakobsberg/Ockenheim

aller Menschen gelingen kann“ mit Corine Ngahan, Stabsstelle VIELFALT, Caritasverband Darmstadt e.V.

Was ist Rassismus?

Vieles dreht sich an diesem Tag um den Begriff Rassismus. Was ist Rassismus? Ist es schon rassistisch, Unterschiede festzustellen und zu benennen? Jan Niklas Collet vom katholisch-theologischen Institut der Universität Köln und engagiertes Mitglied im Arbeitskreis Politische Theologie, zeigt in seinem Referat „Vielfalt – Menschenwürde – Antirassismus!“ auf: Rassismus ist dadurch gekennzeichnet, dass aus Unterschieden Überlegenheit oder Minderwertigkeit abgeleitet wird und daraus Herrschaftsverhältnisse konstruiert werden.

Referent Jan Niklas Collet vom katholisch-theologischen Institut der Universität Köln © privat

Im Alltag trete solches Herrschaftsgebaren beispielsweise zutage, wenn Menschen aufgrund ihres vermeintlichen Andersseins einen Arbeitsplatz oder eine Wohnung nicht bekommen. Im Klartext ist dies rassistische Diskriminierung.

Die Theologie Jesu ist eine antirassistische, verdeutlichte der Referent. Jesus habe die alttestamentliche Theologie des Reiches Gottes aufgegriffen und sie im zeitgenössischen Zusammenhang gedeutet. Das Reich Gottes, wie Jesus es verkündet, sei immer universal, „es geht um das Heil für alle Menschen; wohl enthält es auch eine parteiliche Perspektive – die jedoch nicht auf einer nationalen Zugehörigkeit basiert, sondern auf der Option für die Armen.“

Theologische Vergewisserung im Kampf gegen Rassismus

„Wenn wir in gesellschaftlich-politischen Fragen aktiv werden wollen, braucht es die theologische Vergewisserung“, fühlt sich Ingrid Reidt am Ende des Tages bestätigt. „Gott hat keine Rassen geschaffen, sondern den Menschen in seiner Vielfalt“, fasst Diakon Heinz Lenhart, ebenfalls Mitglied der Initiative Sozialpastoral, seine Glaubensüberzeugung zusammen. „Menschen mit gleichen Rechten und Pflichten – allen hat er die Schöpfung anvertraut mit der gleichen Verantwortung.“ Wie Ingrid Reidt fühlt er sich ermutigt, sich stärker gegen rechte Parolen zu positionieren. Auch, weil der Tag gezeigt hat: Es gibt unterstützende Systeme, und es ist gut, sich zusammenzuschließen.

Für Pfarrer Michael Tomaszewski, Schulseelsorger am Gymnasium Theresianum in Mainz, hat die Veranstaltung einmal mehr gezeigt, wieviel verdeckten Rassismus es im alltäglichen Leben gibt. „Rassismus kommt oft nicht mehr so platt daher“, stellt er fest. Rechtspopulisten gingen sehr tückisch vor, um Menschen auf ihre Seite zu ziehen. Nicht zuletzt hat das Forum Sozialpastoral ihn neu für das Thema sensibilisiert und angeregt, noch stärker auch auf die eigene Sprache zu achten.

Klare Position beziehen

„Ich weiß, dass ich noch dazulernen und an mir arbeiten muss“, sagt auch Günter F. Schulze. Der Jurist im Ruhestand engagiert sich unter anderem ehrenamtlich bei der Tafel in Alzey. Es hat ihn gereizt, an der Onlineveranstaltung teilzunehmen – und es war die Zeit wert, betont er. Das Thema beschäftige ihn auch deshalb, weil er viel im Internet „unterwegs“ ist und sieht, wieviel „brauner Müll“ dort verbreitet wird.

„Ich halte es für sehr wichtig, dass die Kirchen klar Position gegen Rechtspopulisten und Faschisten beziehen und entsprechende Initiativen aktiv unterstützen“, sagt er. „Schließlich lässt sich Menschenverachtung nicht mit dem Christentum vereinbaren.“ Er sei dankbar, dass die Initiative Sozialpastoral das Thema aufgegriffen habe. „Wir alle müssen wachsam sein - gegen Rechts und damit für Demokratie und Menschenwürde.“

Besonders begeistert hat Schulze der Workshop „Vernetzt gegen Rechts“ mit Manfred Forell, Ehrenamtlicher Integrationsbeauftragter, Mitarbeiter im Demokratiezentrum Südhessen und Aktivist in der Initiative „Vielfalt. Jetzt“. Die vielfältige Vernetzung im Einsatz für Demokratie und gegen Menschenfeindlichkeit habe ihn beeindruckt, sagt Schulze.

Was ist Voraussetzung für eine solche gelingende Vernetzung? Forell erzählt es gerne weiter: „Vertrauen aufbauen. Sich selbst etwas zutrauen. Keine Angst vor Kooperation mit anderen, über die Kirche hinaus. Sich von Bedenkenträgern nicht entmutigen lassen. Und: Dranbleiben.“ Ohne „langen Atem“ gehe es nicht.

Maria Weißenberger

ak politische.theologie

Der AK Politische Theologie ist eine Gruppe von Theologinnen und Theologen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (Universität und Forschung, kirchliche Verwaltung und Verbände, Basisarbeit). Er ist aus der Initiative „Münsteraner Erklärung“ hervorgegangen, die sich gegen die Einladung eines AfD-Vertreters im Rahmen des Katholikentags 2018 wandte. Seitdem setzt er sich aus politisch-theologischer Perspektive mit der „rechten Normalisierung“ auseinander und gegen diese ein.

„Solidarität beginnt mit Verzicht auf Gewohntes und Liebgewonnenes“

Interview mit Betriebsseelsorgerin Ingrid Reidt

Ingrid Reidt, Pastoralreferentin und eine von vier Betriebsseelsorgerinnen und Betriebsseelsorgern im Bistum Mainz, zuständig für die Region Südhessen mit Sitz in Rüsselheim, wurde von Ralph Keim, Redakteur des Rüsselsheimer Echos in der Region Mainz/Rheinhessen zu den thematischen Anliegen der Betriebsseelsorge anlässlich des Tags der Arbeit befragt.

Was wäre Ihr 1. Mai-Thema gewesen, wenn es die Coronakrise nicht geben würde?

Als Betriebsseelsorgerin verfolge ich sehr kritisch arbeitsweltliche und gesellschaftliche Entwicklungen. Vieles verschärft sich seit Jahren: Prekäre Beschäftigung in Logistik, Einzelhandel und anderen Dienstleistungsbereichen produziert strukturelle Benachteiligung, Armut trotz Arbeit und Armut im Alter. Noch immer entbehrt Fürsorge- und Bildungsarbeit angemessene Wertschätzung. Seit Jahren monieren wir die „Vermarktwirtschaftlichung“ des Gesundheitssystems, die eine menschwürdige Pflege sichtbar gefährdet sowie den Ethos und den Dienst einer ganzen Branche mit Füßen tritt. Alarmierend wächst in allen Branchen der physische und psychische Verschleiß von Mensch und Natur – angestachelt von einem erbarmungslosen globalen Kosten- und Wettbewerbsdruck und einer unersättlichen Gewinn- und Wachstumsorientierung, die keine Grenzen kennt.

Meine Aufmerksamkeit gilt hier vor allem den Verlierern innerhalb des Systems. Die Würde jeder Person – ungeachtet ihrer Herkunft, ihres Alters, Geschlechts und Möglichkeiten – zu schützen, Mitbestimmung und Gemeinwohl zu fördern sind meine Anliegen am 1. Mai und weit darüber hinaus. Die Frage nach (globaler) Gerechtigkeit, nach Frieden und Bewahrung der Schöpfung in Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft aktiv wachzuhalten, ist und bleibt Gebot der Stunde.

Was wäre Ihr Thema gewesen, wenn es die Kundgebung trotz Krise geben würde?

Der Ausbruch der Pandemie stellt eine Bedrohung in nie dagewesenem Ausmaß dar. Sie

Betriebsseelsorgerin Ingrid Reidt

© bss

betrifft alle Lebensbereiche, weltweit. Unterschiedlich sind jedoch die humanitären, gesellschaftlichen und finanziellen Möglichkeiten, damit umzugehen.

Die Bilder aus Flüchtlingslagern, in denen kriegsgeplagte Menschen eng zusammengedrängt schutzlos der Ansteckung ausgeliefert sind und die humanitäre Katastrophe, die ganzen Völkern in Kriegsgebieten und in den Armutsländern droht, lösen in mir eine so tiefe Betroffenheit aus, die ich kaum in Worte fassen kann. Das viel genutzte, vielleicht abgenutzte Wort der Solidarität schreit nach unbedingter und bedingungsloser Realisierung vor Ort und weltweit. Solidarität beginnt mit Verzicht auf Gewohntes und Liebgewonnenes. Sie findet Ausdruck in hohem Verantwortungsbewusstsein und Besonnenheit aller Akteur/innen zum Aufbau nachhaltiger, politischer und wirtschaftlicher Maßnahmen.

Es braucht mehr denn je gelebte Empathie und Achtsamkeit und den eisernen Willen aller, gesellschaftliche Ressourcen, Finanzen wie auch medizinischer Möglichkeiten zu teilen und dabei alle zu beteiligen. Ich wünsche mir, dass die gegenwärtige Wertschätzung von Pflegearbeit und Dienstleistung kein Strohfeuer ist, sondern nachhaltig zur Verbesserung der Rahmenbedingungen führt.

Können Sie bestätigen, dass die Menschen in Zeiten der Krise wieder mehr zum Glauben (zurück-) finden?

Die Religiosität von Menschen und die Verankerung im Glauben lassen sich nicht einfach erfassen, weder quantitativ noch qualitativ. Auch nicht in außerordentlichen Zeiten wie diesen.

Der Ausbruch der Pandemie macht deutlich, wie fragil und zerbrechlich menschliches Leben ist und wie anfällig hochmoderne komplexe Gesellschaften sind. Das macht Angst und regt – oft aus existenzieller Betroffenheit – nochmal tiefgründiger zum Nachdenken an.

Viele finden in ihrem Glauben Orientierung und Trost und erleben besonders in Zeiten des „social distancing“ Halt und Verbundenheit im Wissen um die Glaubensgemeinschaft und im gemeinsamen Gebet. Der Glaube ermutigt auch, sich zu solidarisieren und sich tatkräftig karitativ zu engagieren.

Als Christinnen und Christen glauben wir an einen zutiefst solidarischen, menschenfreundlichen Gott, der nicht jenseits über allem schwebt, sondern an der Seite der Ärmsten und Leidenden steht und besonders dann nah und spürbar wird, wo Angst und Sorge uns übermannt. Mir persönlich – und vielen anderen – gibt das viel Kraft und Mut, sich auch und gerade in dieser Krisenzeit mit den Menschen und ihren vielschichtigen Sorgen tatkräftig zu solidarisieren – in Krankheit, Verlust und der Erfahrung von Tod – aber auch hinsichtlich der massiven Folgen, die die Pandemie für unsere Gesellschaft und auch für die Arbeitswelt haben wird: weltweit aber auch natürlich hier vor Ort.

© lieferkettengesetz.de

Lieferkettengesetz: Instrument gegen Ausbeutung

Gewinne machen ohne Gewissen muss beendet werden

Durch die Corona-Pandemie werden auch Probleme der globalen Wirtschaft offenkundig. Wirtschaftliche Opfer der Pandemie seien auch Millionen Arbeitskräfte besonders in sogenannten Entwicklungsländern. So hätten große Modemarken Aufträge storniert und die Bezahlung bereits gelieferter Waren verweigert. Die Folge: Viele Beschäftigte etwa in der Textilproduktion in Pakistan oder Bangladesch verloren Ihre Arbeit und ihr Einkommen. Auf diese Zusammenhänge weist ein Appell von über 240 katholischen Bischöfen hin, der im Juli 2020 erstmals veröffentlicht wurde.

> ***„Die Ausbeutung von Mensch und Natur sowie Kinderarbeit darf nicht zur Grundlage einer globalen Wirtschaft und unseres Wohlstands werden."***
>
> **Bundesentwicklungsminister Gerhard Müller**

Appell katholischer Bischöfe

Der Aufruf prangert auch das Verhalten vieler international tätiger Unternehmen an, die möglichst billig produzieren, Zwangs- und Kinderarbeit billigend in Kauf nehmen, Steuern für öffentliche Daseinsvorsorge vermeiden und damit ein „profitgetriebenes System" am Laufen halten. Durch wirksame Gesetze sollten Staaten und internationale Organisationen „Unternehmen in allen Branchen menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflichten auferlegen und gleichzeitig Betroffenen einen besseren Zugang zu Gerichten

Wir haben Verantwortung für uns, unseren Nächsten und die Umwelt

© pixabay

gewähren, damit sie Schadensverursacher zur Rechenschaft ziehen können", heißt es in dem Papier. Der Grund: Durch freiwillige Ansätze gelinge es nicht, „Menschen und den Planeten vor Umweltzerstörung und Menschenrechtsverletzungen zu schützen."

Der Appell, der auch von 14 deutschen Bischöfen unterzeichnet wurde, darunter die Erzbischöfe Stephan Burger (Freiburg im Breisgau), Reinhard Kardinal Marx (München und Freising) und Ludwig Schick (Bamberg) sowie die Bischöfe Stephan Ackermann (Trier), Georg Bätzing (Limburg) und Michael Gerber (Fulda), und von der internationalen Allianz katholischer Entwicklungsorganisationen unterstützt wird, schließt mit dem Wunsch: „Die Corona-Krise sollte als Chance genutzt werden, um einen fairen Wandel in Gang zu setzen und einem neuen Wirtschaftssystem den Weg zu bahnen, das vornehmlich dem Menschen und dem Planeten dient."

Ziele eines Lieferkettengesetzes

Ein Lieferkettengesetz (manchmal auch Wertschöpfungskettengesetz genannt) soll Unternehmen verpflichten und sogar haftbar machen, bei importierten Rohstoffen, Vorleistungen und Fertigprodukten in allen Phasen der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette bis hin zur Entsorgung zu kontrollieren, ob umweltschädigende oder menschenrechtswidrige Arbeitsbedingungen bei Produktion und Transport vorliegen.

Ein Unternehmen muss wesentliche Risiken seiner Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte und Umwelt ermitteln. Ergänzend zu dieser Sorgfaltspflicht muss das Unternehmen auch vorsorglich wirksame und zumutbare Maßnahmen zum Schutz von Mensch und Umwelt ergreifen. Letztlich soll ein Lieferkettengesetz zu mehr Fairness und Solidarität in der globalen Wirtschaft beitragen und zu menschenrechtlichen und nachhaltigen Produktionsweisen führen.

Freiwillige Selbstverpflichtung reicht nicht

Auch Misereor-Bischof Stephan Burger (Freiburg) unterstützt ein Lieferkettengesetz, das Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden in den Wertschöpfungsketten deutscher Unternehmen wirksam vorbeugen müsse. Der „Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte" (NAP) der Bundesregierung von 2016, der auf die „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte" der Vereinten Nationen von 2011 zurückgeht, sehe bisher lediglich freiwillige Selbstverpflichtungen vor. Die Bundesregierung hatte allerdings im Koalitionsvertrag vereinbart, gesetzgeberisch tätig zu werden, wenn bis 2020 nicht mindestens die Hälfte der großen Unternehmen freiwillig auf die Einhaltung der Menschenrechte achtet. Ein deutsches Lieferkettengesetz, das die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten etwa auf die 250 größten deutschen Unternehmen und das erste Glied der Lieferkette beschränke, ist nach Auffassung des Misereors-Geschäftsführers Pirmin Spiegel kein Fortschritt. Bei einer Befragung von rund 2.250 international tätigen deutschen Unternehmen für die Bundesregierung im Jahr 2020 (NAP-Monitoring) haben nur rund ein Fünftel überhaupt geantwortet und davon weniger als die Hälfte hat nachweisbar angegeben, menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten einzuhalten.

Bislang liegen lediglich Eckpunkte des Bundesentwicklungs- und Bundesarbeitsministeriums für ein Lieferkettengesetz vor, die Sorgfaltspflichten der Unternehmen definieren, eine Berichtspflicht der Unternehmen sowie Regelungen zu Klagemöglichkeiten Betroffener vorsehen. Das Gesetzesvorhaben ist umstritten; Bundeswirtschaftsminister Peter Altmeier und die Spitzenverbände der Wirtschaft sind gegen ein Lieferkettengesetz. Trotzdem soll das Gesetz noch vor der nächsten Bundestagswahl 2021 verabschiedet werden.

Michael Bauer

Initiative Lieferkettengesetz Hessen sieht auch Handlungsbedarf auf Landesebene

Unter welchen Bedingungen werden die Schnäppchen des BlackWeek Supersale eigentlich hergestellt? Damit deutsche Unternehmen auch im Ausland Menschenrechte achten und Umweltzerstörung vermeiden, soll die hessische Landesregierung weitere Schritte ergreifen. Das fordert die hessische Steuerungsgruppe des breiten zivilgesellschaftlichen Bündnisses „Initiative Lieferkettengesetz". Dafür müsse die Landesregierung auf Feldern wie der öffentlichen Beschaffung, der Wirtschaftsförderung oder der Landesbeteiligung an Unternehmen aktiver werden. So könnten etwa die vergaberechtlichen Regelungen angepasst werden, damit nur noch Produkte beschafft werden, bei deren Produktion grundlegende Sozial- und Umweltstandards erfüllt werden.

Andrea Jung, Koordinatorin beim Entwicklungspolitischen Netzwerk Hessen, erläutert die Position der Steuerungsgruppe: „Wir sehen hier nicht nur die Bundesregierung in der Pflicht. Auch auf Landesebene gibt es zahlreiche Möglichkeiten, eine verantwortungsvolle Haltung in Bezug auf globale Lieferketten zu fördern."

Die Initiative Lieferkettengesetz ist Zusammenschluss von mehr als 100 zivilgesellschaftlichen Organisationen. Das Bündnis strebt ein starkes und weitreichendes Gesetz an, das menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten gesetzlich verankert.

In Hessen wird die Initiative unter anderem getragen vom Entwicklungspolitischen Netzwerk Hessen, dem DGB, ver.di, dem BUND, den Weltläden, verschiedenen Fachstellen der Bistümer und Landeskirchen sowie weiteren zivilgesellschaftlichen Organisationen

© lieferkettengesetz.de

Weitere Informationen bei der „Initiative Lieferkettengesetz", ein Bündnis aus Menschenrechts-, Entwicklungs- und Umweltorganisationen, Gewerkschaften und Kirchen, unter www.lieferkettengesetz.de

Die Initiative hat im Juli 2020 eine Petition an Bundeskanzlerin Angela Merkel abgeschlossen, die über 220.000 Menschen unterstützt haben. Eine neue Protestaktion richtet sich gegen die Blockadehaltung des Bundeswirtschaftsministers und hat bereits über 48.000 Unterstützerinnen und Unterstützer.

Für faire Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie

Gewerkschaften, KAB und Betriebsseelsorge fordern Umdenken

In den vergangenen Jahren sind immer wieder Berichte über Missstände in der Fleisch verarbeitenden Industrie, bei Werkverträgen, Zeitarbeit und Unterbringung von Arbeitern in den Schlagzeilen gewesen. Auch die Politik hat inzwischen den Handlungsbedarf erkannt. Im Sommer 2020 hat das Bundeskabinett strenge Regeln für die Fleischindustrie beschlossen. Arbeitsminister Hubertus Heil hat einen Gesetzesentwurf zur Arbeitsschutzkontrolle auf den parlamentarischen Weg gebracht. Auslöser war die spektakuläre Corona-Masseninfektion in der Großschlachterei Tönnies in nordrhein-westfälischen Rheda-Wiedenbrück.

DGB, NGG und die Betriebsseelsorge fordern ein Umdenken in der Fleischindustrie, hier vor dem Werkstor bei Sutter in Gau-Bickelheim. © bss

In Rheinhessen existieren im Zuständigkeitsbereich des Landkreises Alzey-Worms zwei Fleisch verarbeitende Betriebe, der Schlachthof Färber in Alzey und der Großbetrieb Sutter in Gau-Bickelheim. In einem Schreiben an die Kreisverwaltung im Juni 2020 zeigte sich die Gewerkschaft Nahrung- Genuss- Gaststätten Mainz-Darmstadt (NGG), der DGB Kreisverband Alzey-Worms und die katholische Betriebsseelsorge Rheinhessen um das Wohl der beschäftigten Arbeitnehmer/innen in der Fleischindustrie besorgt. Der hohe Anstieg von Covid19-Infektionen und die Erkrankung hunderter osteuropäischer Arbeitsmigranten in Nordrhein-Westfalen habe auch in der Region dafür gesorgt, dass die Arbeitsbedingungen in der Fleisch verarbeitenden Industrie und die Wohnbedingungen der Mitarbeiter in den Blickpunkt geraten seien. Eindringlich forderten die Briefschreiber die Kontrollen zu verstärken und gegebenenfalls arbeits- wie sozialrechtliche Verstöße zu ahnden und „die mögliche Ausbeutung auf Kosten Schwächerer“ zu unterbinden. In ihrer Antwort sieht sich die Kreisverwaltung im Bereich der Kontrollen gut aufgestellt. Der Schlachthof sei „ein handwerklich strukturierter Schlafhof“ mit nur zwei Schlachttagen in der Woche. Beschäftigt seien dort nur rund 25 festangestellte Mitarbeiter/innen in normaler Wohnsituation. Und auch bei Sutter ergäbe sich kein erhöhter Kontrollbedarf, teilte der Landkreis mit, da es sich weitestgehend um dauerhaft angestellte Mitarbeiter handele.

Kreisverwaltung sieht keine Beanstandungen

Der überwiegende Teil der Werkvertragsmitarbeiter sei schon langjährig bei Sutter beschäftigt, hätten sich ihre Wohnungen selbst gesucht oder seien in Betriebswohnungen untergebracht. Es handele sich also nicht um Massenunterkünfte, wie von anderen Fleisch verarbeitenden Betrieben mit einem hohen Infektionsrisiko bekannt; eine gesetzliche Grundlage zur weitergehenden Überprüfung gäbe es nicht. Auch im Betrieb herrschten hohe Hygienestandards, wie Kontrollen des Gesundheitsamtes ergaben.

Gewerkschaften drängen auf neue Regeln für die Fleischindustrie

Dennoch ist die Firma Sutter immer wieder Adressat von Protestaktionen vor dem Werkstor. Fast ein Drittel der Beschäftigten ist bei Subunternehmen angestellt, die über Werkverträge als Dienstleister tätig sind. In Werkverträgen sehen Gewerkschaften und Betriebsseelsorge das Einfallstor für unfaire Bedingungen. Elwis Capece von der NGG Mannheim-Heidelberg begründet das wie folgt: „Offiziell sagen die Fleischunternehmer, sie haben damit nichts zu tun, weil die Beschäftigten sich selbst um ihre

Einer der Protagonisten im Kampf um faire Arbeitsbedingungen ist Prälat Peter Kossen aus dem westfälischen Lengerich. Er ist Vorstandsmitglied der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) in Münster. Er kämpft seit Jahren gegen schlechte Arbeitsbedingungen in Schlachthöfen. „Durch das System der Subunternehmer und Werkverträge kommen Drogenhandel, Zwangsprostitution und Menschenhandel mit in die Region“, warnte er. „Das sind mafiöse Strukturen, die sich hier allmählich ausbreiten,“ sagte Kossen der Tageszeitung WELT. „Unbescholtene Bürger“ hätten kräftig an der Situation der Arbeitsmigranten mitverdient, „wenn abbruchreife Häuser für horrende Preise vermietet werden“. Dies hatte Kossen in einer Predigt erklärt. © kossen

Unterkunft kümmern." „Das ist zynisch", sagt er, „denn natürlich gibt es langjährige Geschäftsbeziehungen zwischen Auftraggebern, Subunternehmen und den Vermietern der Unterkünfte". Was fehlt, seien rechtlich verbindliche Mindeststandards für die Unterbringung der Beschäftigten." Dies ist eines der Anliegen der Gewerkschaftsinitiative, die sich für ein Verbot der Werkverträge und Leiharbeit einsetzt. „In den vergangenen Jahren sind alle Versuche gescheitert, die Branche zum Umdenken zu bewegen – weder durch freiwillige Selbstverpflichtungen und selbst mit dem Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft nicht. Das Verbot ist überfällig", so die Gewerkschaftssekretärin Birgit Glöckner von der NGG Darmstadt-Mainz.
Es gehe darum, den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen in der Fleischindustrie zu unterbinden und die Stammbelegschaft in dieser Branche zu stärken. Die Branche habe „das Vertrauen des Gesetzgebers missbraucht", heißt es allerorts. An und für sich sind Werkverträge etwas Normales und werden in verschiedenen Bereichen sinnvoll eingesetzt.

Die Gewerkschaft NGG warnte mit ihren Aktionen auch vor den Toren der Sutter GmbH in Gau-Bickelheim und in den bundesweiten Aktionswochen vor einer Verwässerung des Gesetzentwurfes durch Fleischlobbyisten. Leiharbeit in der Fleischwirtschaft müsse ebenfalls verboten werden. „Denn, Leiharbeit ist nicht die gute Schwester der bösen Werkverträge", Auftragsspitzen können in Unternehmen mit Arbeitszeitkonten – und der Möglichkeit die das Arbeitszeitgesetz bietet – durch eigene Saisonkräfte aufgefangen werden. Eine Umgehung der gesetzlichen Regelungen durch Gründung neuer Tochtergesellschaften gilt es dabei zu verhindern, so die Forderung der Gewerkschaft.

Hans-Georg Orthlauf-Blooß

Dokumentation

Aus-geschlachtet!

Für menschenwürdige Arbeit statt Ausbeutung

Stellungnahme der Katholischen Betriebsseelsorge Deutschland zur Situation von Werkvertragsarbeitnehmer/innen in der Fleischwirtschaft und anderen Gewerken vom 19. Mai 2020

Der eklatante Anstieg von Covid-19-Infektionen und die Erkrankung hunderter osteuropäischer Arbeitsmigrant/innen in der Fleisch verarbeitenden Industrie hat im ganzen Land Empörung ausgelöst. Zu Recht: Unhaltbare, teils menschenunwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen durch unseriöse Werkverträge, überteuerte, unhygienische (Sammel-)Unterkünfte und Armutslöhne sind Ursache für zutiefst unmenschliche Zustände – nicht nur in der fleischverarbeitenden Industrie, sondern auch bei Erntehelfern aus Osteuropa. Unzählige Frauen und Männer werden seit Jahren in Knebelverträgen physisch und psychisch verschlissen und in einschlägigen Branchen auf im wahren Sinn des Wortes unerhörte Weise „ausgeschlachtet". Sie sind es nun, die mangels Schutz dem Virus ausgesetzt sind, in Massen erkranken, und um ihre Gesundheit, manche um ihr Leben ringen.

Als Betriebsseelsorger/innen in Deutschland können und wollen wir die erneut eskalierte Situation von Arbeitsmigrant/innen in Deutschland nicht hinnehmen:
Was in der Fleischindustrie aber auch vielen anderen Branchen geschieht, ist ein ethischer Skandal. Seit Langem. Covid-19 wird lediglich zum Brennglas für das, was vorher bereits unerhörte Normalität war.

Das Einfallstor für Ausbeutung und Eskalation ist die legale Möglichkeit von Werkvertragsvergabe an Subunternehmen: Wirtschaftliche Haftung und soziale Verantwortung wird an „Dritte", an Dienstleister, abgegeben. Subunternehmer heuern zu Niedrig- und Armutslöhnen an, oft Arbeitnehmer/innen aus Osteuropa, und zwängen sie in unterschiedlichste Abhängigkeiten. Sogenannte „Wohn-Werksverträge" kombinieren Lohndumping mit Wuchermieten für schäbige winzige Unterkünfte. Diese Verträge schaffen einen Teufelskreis von Abhängigkeiten und Ausbeutung und grenzen an „moderne Sklaverei", die ethisch und menschlich inakzeptabel ist.

Seit Jahren mahnen wir daher gemeinsam mit der Gewerkschaft NGG und Beratungsstellen des DGB-Projekts „Faire Mobilität" die Missstände im System an. Zu Recht protestieren in diesen Tagen auch Bürger wie z.B. Prälat Peter Kossen mit seinem Verein „Aktion Würde und Gerechtigkeit e.V." in Coesfeld lautstark gegen die ausbeuterischen Strukturen in der Fleischindustrie vor Ort.
Es wird höchste Zeit, dass vielerorts das Unerhörte endlich Gehör findet.

Die angekündigten Verbesserungen beim Gesundheits- und Arbeitsschutz und deren strengere Kontrollen durch (personell gut ausgestatte) Behörden sind ein erster, notwendiger Schritt.

Doch es braucht eine grundlegende politische Intervention.
Als Betriebsseelsorger/innen in Deutschland fordern wir die Verantwortlichen von Politik und Wirtschaft auf, Maßnahmen zu ergreifen, die Ausbeutung von Arbeitsmigrant/innen strukturell verhindern. Wichtig ist eine einschlägige Reform oder sogar die Abschaffung von Werkvertragsvergabe an Subunternehmen. Nur so lässt sich das Aushöhlen von Arbeitsrecht vermeiden und Zuständigkeiten für soziale Verantwortung klar benennen. Denn nur so lassen sich arbeits- wie sozialrechtlichen Verstöße ahnden und Ausbeutung auf Kosten Schwächerer unterbinden.

Unsere uneingeschränkte Solidarität gilt zuerst und vor allem den von Ausbeutung und Krankheit betroffenen Kolleg/innen in den Fabriken und Gewerken. Ihnen wissen wir uns aus der moralischen und sozialen Verantwortung unseres christlichen Glaubens zutiefst verpflichtet.

Im Auftrag
der Bundeskommission
Betriebsseelsorge

Ingrid Reidt

Bundestag und Bundesrat haben Mitte Dezember mehrheitlich ein Gesetz gegen Ausbeutung in der Fleischindustrie beschlossen: Werkverträge werden ab Januar 2021 verboten, Leiharbeit ab April 2021 beim Schlachten und Zerlegen grundsätzlich untersagt. Leiharbeitnehmer dürfen noch drei Jahre lang in der Fleischverarbeitung (nicht beim Schlachten und Zerlegen) beschäftigt werden, um Auftragsspitzen aufzufangen, sofern ein Tarifvertrag vorliegt. Weiterhin werden einheitliche Kontrollstandards und höhere Bußgelder bei Verletzungen des Arbeitsschutzes (bis zu 30.000 Euro) eingeführt.

Gute Pflege? Die Rechnung ohne den Menschen (ohne Corona) gemacht!

Für ein Gesundheitssystem jenseits von Kommerz und Profit

Die Coronakkrise verlangte und verlangt von allen außerordentliche Maßnahmen zur Minderung der Ausbreitung von Covid-19. Die Verantwortung für Gesundheit und die Gesellschaft hat auch seitens der Betriebsseelsorge im Bistum Mainz, der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) und Kolping als Initiatoren des traditionellen Empfangs am Vorabend zum Tag der Arbeit zur Entscheidung geführt, auf das uns lieb gewordene Format von Gottesdienst, Vortrag und Begegnung 2020 verzichten.

© adobe stock

Zum schon weit vor der Coronakrise gewählten und schon damals brennenden Thema der medizinisch-pflegerischen Versorgung in Solidarität mit allen in der Branche Tätigen des „ausgefallenen" Empfangs zum Vorabend des Tags der Arbeit 2020 interviewte Ingrid Reidt die versierte und systemkritische Referentin Dr. Nadja Rakowitz, Medizinsoziologin und Geschäftsführerin des Vereins demokratischer Ärztinnen und Ärzte.

Sie spricht über die sich seit Jahren zuspitzende Problemlage des gegenwärtigen Gesundheitssystems, deren (insbesondere gegenwärtig verschärft spürbaren) Auswirkungen, aber auch über politische Notwendigkeiten sowie Visionen für eine nachhaltige Pflege in der Zukunft.

Ingrid Reidt: *Die medizinisch-pflegerische Versorgung alter und kranker Menschen ist ein unverzichtbarer Dienst an Mensch und Gesellschaft und hat nicht erst seit Corona absolute Wertschätzung verdient. Doch die Rahmenbedingungen für diese anspruchsvolle Arbeit verschärfen sich unentwegt: Zeit- und Kostendruck, physischer und psychischer Verschleiß der Beschäftigten, akuter Fachkräftemangel in der ganzen Branche, Krankenhäuser, die selbst ums Überleben kämpfen. Als Medizinsoziologin beschäftigen Sie sich seit Jahren mit dieser Thematik. Wie erklärt sich diese „Schizophrenie"?*

Dr. Nadja Rakowitz © bss

Nadja Rakowitz: Ganz abstrakt würde ich antworten: Diese Schizophrenie ist notwendig im Kapitalismus angelegt. Wir erfahren jetzt anschaulich oder besser gesagt: schmerzhaft, was es bedeutet, ein Gesundheitswesen immer weiter kapitalistischen Mechanismen auszusetzen. Was meine ich damit?

„Es war einmal verboten, dass Krankenhäuser Gewinne oder Verluste machen dürfen!"

Bis Anfang der 1980er-Jahre war es mehr oder weniger Konsens in der Gesellschaft in Deutschland, dass man bestimmte Bereiche des Gesundheitswesens vor Marktmechanismen und Profitlogik schützt. Es war schlicht gesetzlich verboten, dass Krankenhäuser Gewinne oder Verluste machen durften. Und es gab Regelungen, wie viel Personal für wie viele Patienten da sein musste. Was im Krankenhaus gemacht und auch was an Strukturen vorgehalten werden musste, auch wenn es nicht täglich genutzt wurde, wurde bezahlt. Selbstkostendeckungsprinzip heißt das. Und es war und ist ein sinnvolles Prinzip. Feuerwehren werden genauso finanziert. Bislang ist niemand auf die Idee gekommen, dass man Feuerwehren effektiver machen würde, wenn man sie nur noch für gelöschte Brände bezahlen würde. Jedenfalls leuchtet jedem ein, was ein solches Prinzip zur Konsequenz hätte. Die Zahl der Brände würde steigen, oder nicht?

Im Gesundheitswesen hat man aber genau das gemacht. Man hat ein Preissystem eingeführt, das genau so funktioniert: Im Zuge der weltweiten neoliberalen Umgestaltung der Gesellschaften hat man besonders den Krankenhaussektor in Deutschland zu einem Markt mit entsprechender Konkurrenz umgebaut.

Alle Krankenhäuser, unabhängig von ihrer Trägerschaft, müssen auf diesem Markt agieren, als ob sie Unternehmen seien. Die neoliberalen Gesundheitsökonomen und die meisten Gesundheitspolitiker meinten, dass man so die Ausgaben der Gesellschaft für Krankenhäuser senken, aber die „Produktivität“ erhöhen könnte – wie in einer kapitalistischen Fabrik. Deshalb haben wir unser Bündnis auch „Krankenhaus statt Fabrik“ genannt.

Ingrid Reidt: *Im Mittelpunkt der medizinischen Versorgung – so höre ich immer wieder von Pflegekräften aber auch von Einrichtungsträgern – stehe längst nicht zuerst der Mensch, sondern doch nur der „Fall“ und das Geld, das dafür fließt. Das Ethos einer ganzen Branche ist gefährdet und mit ihr die gesundheitliche Versorgung. Wird der Markt über die menschenwürdige Pflege am Ende siegen? Oder schärfer: Was muss noch passieren?*

Nadja Rakowitz: Am Tag vor dem 1. Mai gleich mal ein Schuss Optimismus vorweg: Nein, der Markt wird nicht siegen über die menschenwürdige Pflege! Die Bewegung dagegen wird gerade hier in Deutschland immer stärker.

„Der Markt wird nicht über die menschenwürdige Pflege siegen!“

Aber eins nach dem anderen. Um Markt und Konkurrenz in den Krankenhäusern einzuführen, wurden 2004 die sogenannten diagnosebezogenen Fallpauschalen oder Fallgruppen, die DRG, zur Finanzierung der Krankenhäuser eingeführt. DRG steht für Diagnosis Related Groups. Sie funktionieren ganz einfach gesagt so, dass jeder Patient mit einer bestimmten Krankheit einer bestimmten Fallgruppe zugeordnet wird, die multipliziert wird mit dem sogenannten Basisfallwert. Und dies ergibt dann den Preis, den das Krankenhaus für die Behandlung dieses Patienten bekommt. Das heißt für das Krankenhaus, dass es nur für „warme Betten“ Geld bekommt. Vorhaltekosten z.B. für eine Geburtshilfestation, die Notfallambulanz etc. werden in diesem System nicht oder nicht adäquat finanziert.

Logik des Marktes: mehr Patienten: weniger Ausgaben

Das sieht man jetzt in der Pandemie besonders deutlich, weil Betten freigehalten werden sollen für die möglichen Covid19-Patienten. Für diese Betten gibt es aber im DRG-System kein Geld. Deshalb musste schnell ein Gesetz verabschiedet werden, das diese Lücke provisorisch füllt. In der Situation der Konkurrenz muss ein Krankenhaus nämlich dafür sorgen, dass es zum einen möglichst viele Fälle, also Patienten, bekommt und zum anderen seine Ausgaben für die Versorgung dieser Patienten deutlich senkt. Letzteres kann man im Krankenhaus vor allem, wenn man an den Beschäftigten spart. Deshalb wurde Pflegepersonal abgebaut, wurden Bereiche outgesourct und versucht, Tätigkeiten von besser bezahltem Personal an schlechter bezahltes Personal zu delegieren. Im Ergebnis führte das zu Über-, Unter- und Fehlversorgung.

© parentingupstream/pixabay.com

Mit den Jahren konnte man feststellen, dass die Leistungen dem Geld folgen, will heißen: Dort, wo es für das Krankenhaus lukrativ ist, gibt es eine auffällige Häufung von Fällen, nicht lukrative Abteilungen wie die Pädiatrien und die Geburtshilfe dagegen arbeiten defizitär oder werden gleich geschlossen. Alle Beschäftigten im Krankenhaus sind diesen Sachzwängen unterworfen und ein Arbeiten nach professionellem Ethos steht sowohl für Ärzte als auch für Pflegekräfte, Therapeuten und anderes medizinische Personal immer im Widerspruch zu dieser Logik.

Dagegen gibt es aber inzwischen Protest: Spätestens seit die Beschäftigten in der Berliner Charité ihren Kampf für mehr Personal und eine gesetzliche Regelung begonnen haben und dies ganz viele andere Belegschaften ermutigt hat, auch aufzubegehren – selbst jetzt unter den schwierigen Bedingungen der Pandemie –, ist selbst die konservative und wirtschaftsliberale Politik so unter Druck geraten, dass sie schon an bestimmten Punkten einen anderen Weg einschlägt. So ist z.B. die Finanzierung der Pflege am Bett schon aus der Fallpauschalenlogik herausgenommen worden und wird wieder über ein Selbstkostendeckungsprinzip finanziert. Die Tür für sinnvolle Lösungen ist also schon ein paar Zentimeter offen. Deshalb mein vorsichtiger Optimismus.

Ingrid Reidt: *Die Ausbreitung von Covid-19 macht der ganzen Welt einen Strich durch die Rechnung und vor allem durchs Leben. Die Bedrohung für Mensch und Gesellschaft ist unabsehbar. Die medizinische und pflegerische Arbeit wird derzeit so hoch bewertet wie vielleicht noch nie. Doch – provokant gefragt: Werden der Applaus, überbordende Worte und gutgemeinte Blumengrüße ausreichen, um grundlegende Wertschätzung und Aufwertung der Pflege in „guten Zeiten“ zu etablieren?*

Nadja Rakowitz: Sicher nicht. Die Musiker und Schauspieler, denen man sonst applaudiert, können auch nicht vom Applaus alleine leben. Wertschätzung von Lohnarbeit in einer kapitalistischen Gesellschaft muss sich auch in entsprechenden Löhnen ausdrücken. Und da ist bei der Pflege, wie bei den MTAs und anderen Berufsgruppen im Krankenhaus, noch Luft nach oben.

„Die Beschäftigten brauchen vor allem gute Arbeitsbedingungen“

Aber die Kämpfe der Beschäftigten in den letzten fünf Jahren haben uns auch sehr deutlich gezeigt, dass Geld alleine nicht alles ist. Die Beschäftigten im Krankenhaus brauchen vor allem eins: gute Arbeitsbedingungen. Denn nur mit guten Arbeitsbedingungen können sie auch gute Arbeit und das heißt professionelle Arbeit leisten. Gute Arbeitsbedingungen im Krankenhaus heißt nicht nur für die Pflege, sondern z.B. auch für die Servicekräfte, die für die Hygiene im Krankenhaus zuständig sind etc., dass es genügend Kolleginnen und Kollegen gibt. Nur mit einer ordentlichen Beschäftigtenquote haben wir auch eine gute Strukturqualität.
Ich hoffe, dass die ideelle Wertschätzung, die aktuell die Beschäftigten in Krankenhäusern aber auch in anderen gesellschaftlich relevanten Berufen erfahren, sich bald auch in eine reale Wertschätzung niederschlägt, also einerseits in besseren Löhnen und andererseits in besseren Arbeitsbedingungen. Leider gibt es im Moment aber nicht nur Grund zu Optimismus: In den Krankenhäusern wurden gerade 12-Stunden-Schichten erlaubt, was einer Wertschätzung Hohn spricht. Auch habe ich die Befürchtung, dass die kommende Weltwirtschaftskrise so heftig werden wird, dass

Kämpfe für eine qualitativ bessere Bedingungen für die Beschäftigten sehr schwer werden.

Ingrid Reidt: *Sie arbeiten seit vielen Jahren akribisch an einer grundlegenden Veränderung des Gesundheitssystems und bringen immer wieder die Daseinsvorsorge ins Spiel. Wie und durch welche Strukturen oder Strukturveränderungen gelingt es, die Versorgung kranker und alter Menschen menschenwürdig, nachhaltig und solidarisch für alle Beteiligten zu gestalten? Kurz: Was muss zum Besseren geschehen?*

Nadja Rakowitz: Lassen Sie uns mit der leidigen Geldfrage beginnen: Die Einführung einer konsequenten solidarischen Bürgerversicherung, bei der alle Einkommen und alle Einkommensarten ohne Beitragsbemessungsgrenze verbeitragt würden und in die alle Menschen in der Bundesrepublik einbezogen wären, würde eine massiver Umverteilung von Reichtum in der Krankenversicherung zugunsten der schlechter Verdienenden bedeuten. Man könnte so also das nötige Geld bekommen für sinnvolle Reformen.

Aber ich bin mir gar nicht einmal sicher, ob man unbedingt mehr Geld bräuchte, denn vor allem bräuchten wir andere Strukturen.

1.
Gesundheitsversorgung ist Daseinsvorsorge. Markt und Wettbewerb, Preise (DRGs) und Gewinne haben in ihr nichts verloren. Das DRG-System muss abgeschafft werden. Es müssen – in einem einfachen und bürokratiearmen Verfahren – die tatsächlich entstandenen Kosten (einschließlich Vorhaltekosten) finanziert werden (Selbstkostendeckung). Gewinne müssen verboten werden. Die wirtschaftliche Verwendung der Gelder muss überprüfbar sein.

2.
Ein weiterer Bettenabbau unter finanziellen Vorzeichen darf nicht stattfinden. Die notwendige Zahl und Größe von Krankenhäusern und deren Kooperation (Aufgabenverteilung), die Zahl der Fachabteilungen und Betten (einschließlich Intensivbetten) müssen durch eine Bedarfsplanung der Länder unter demokratischer Beteiligung der Bürger und Beschäftigten ermittelt und umgesetzt werden. Sie muss an Versorgungs-- regionen und Erreichbarkeit (Flächendeckung) sowie an demografischen und Morbiditätsfaktoren ausgerichtet sein. Dabei haben öffentliche Einrichtungen Vorrang.

3.
Für alle Berufsgruppen im Krankenhaus müssen verbindliche (gesetzlich festgelegte) Personalbedarfszahlen wissenschaftlich ermittelt und durchgesetzt werden.

4.
Die Vergütung der Pflege, der Assistenzberufe und der Servicebereiche muss deutlich erhöht werden. Das würde im Übrigen bedeuten, dass Gewinnmöglichkeiten entfallen. Dann wird sich auch das Problem der privaten Klinikbetreiber hoffentlich schnell von selbst erledigen. Darüber hinaus ist zu prüfen, wie die Gesundheitsversorgung als öffentliche Aufgabe der Daseinsvorsorge wieder direkt in die Hände der Gebietskörperschaften gelegt werden kann.

Ingrid Reidt: *Wie lautet Ihr Appell an die Politik und die Verantwortlichen in Wirtschaft und Gesellschaft?*

Nadja Rakowitz: Hören Sie auf die Beschäftigten in den Krankenhäusern und lassen Sie sich von denen erklären, dass Konkurrenz auf dem Markt und professionelle Kooperation nicht zusammenpassen, dass Daseinsvorsorge nicht über den Marktmechanismus geregelt werden kann, dass Produktivitätssteigerung kein anzustrebendes Ziel im Gesundheitswesen ist, sondern qualitativ hochwertige Versorgung aller Patienten.

Und: Schauen Sie über den Tellerrand. Deutschland ist eines der reichsten Länder der Welt. Die ärmeren Länder (und die gibt es schon im Süden und Osten der EU!!) brauchen jetzt internationale Solidarität, ob bei der Ausrüstung, der Finanzierung oder auch der Verteilung von Flüchtlingen!

Ingrid Reidt: *Vielen Dank für das Interview.*

Im Anschluss an das Interview haben wir freilich auch über Wünsche und Anregungen an Betriebsseelsorge und Kirche gesprochen. Die Referentin ermutigte die Betriebsseelsorgerinnen und Betriebsseelsorger, nicht nachzulassen in den Bemühungen, sich für eine Veränderung des Gesundheitssystems und für eine menschenwürdige und nachhaltige pflegerische Versorgung für alle Beteiligten einzusetzen. Die gelte nicht nur für die Betriebsseelsorge, sondern auch für die Träger von Einrichtungen, deren freigemeinnützige, nicht-profitorientierte Ausrichtung und der eigene Anspruch im gegenwärtigen System gefährdet und angegriffen ist. Nadja Rakowitz appellierte, die christliche Stimme in die Waagschale zu werfen und sich für eine Krankenhauspolitik stark zu machen, die sich gegen eine Marktkonkurrenz ausspricht. Die Zeit sei reif dafür.

© sasint/Pixabay.com

Grad der Behinderung ist wichtig für Betroffene in der Arbeitswelt

Virtueller Workshop der Betriebsseelsorge zu Vorgaben und Fallstricken bei der Beantragung

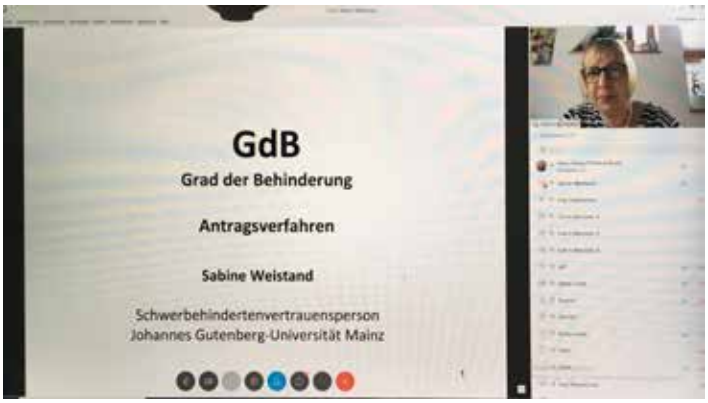
Wie alle anderen Veranstaltungen der Betriebsseelsorge musste im Zuge der Corona-Schutzmaßnahmen auch der im März vorgesehene Workshop für die Vertrauensleute der Schwerbehinderten ausfallen. Ausgerechnet das Thema dieses Workshops „Grad der Behinderung und welche Vorgaben und Fallstricke bei der Beantragung zu beachten sind" hatte großes Interesse ausgelöst. Die Unterstützung von Beschäftigten bei Anträgen auf Anerkennung gehört zu den regelmäßigen Aufgaben vieler Schwerbehindertenvertretungen (SBV). So fand der Workshop Anfang Juni 2020 dann als virtuelles Seminar mit 17 Teilnehmenden statt.

Eintrittskarte in die unüberschaubar vielfältige Welt der Nachteilsausgleiche, Vergünstigungen und sonstigen Vorteile für behinderte Menschen

Die Referentin Sabine Weistand, selbst langjährige Vertrauensperson für Schwerbehinderte und Personalrätin an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz, zeigte die Bedeutung der Anerkennung als behinderter Mensch und des Grads der Behinderung (GdB) innerhalb der Arbeitswelt auf. Sie zitierte dazu aus einem Urteil des Bundessozialgerichts, das eine „Eintrittskarte in die unüberschaubar vielfältige Welt der Nachteilsausgleiche, Vergünstigungen und sonstigen Vorteile für behinderte Menschen" darstelle. Schlagworte wie steuerliche Pauschalen, der besondere Kündigungsschutz, Sonderurlaub, die behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung, Möglichkeiten der Teilzeit bis hin zu einer vorgezogenen Altersrente unterstreichen die Bedeutung. Es gehe immer um die Ermöglichung einer „gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft", wie es im Gesetzestext heißt. Die Grundlagen zur Beantragung sind im Sozialgesetzbuch IX und die Versorgungsmedizinverordnung (VersMedV) enthalten, die in keinem SBV-Büro fehlen dürfe.

Nicht immer führen Änderungsanträge zu Verbesserungen

Wie wird der Behinderungsgrad ermittelt? Wann ist es geschickt, einen Antrag beim zuständigen Versorgungsamt bzw. Integrationsamt zu stellen und wann besser nicht? Weistand erläuterte das Antragsverfahren und zeigte auch „die Klippen auf, die es zu umschiffen gilt". Nicht selten scheiterten Anträge bzw. Widersprüche, weil sie formale Fehler aufwiesen oder unvollständig seien. Auch sollten es sich Betroffene gut überlegen und deshalb beraten lassen, ob Änderungsanträge in ihrem speziellen Fall zu einer Verbesserung führen. Jeder Fall werde neu geprüft und die neuen Einstufungen fielen nicht selten schlechter aus, gab Sabine Weistand zu bedenken .



Noch ungewohnt war der virtuelle Workshop mit 17 Teilnehmenden © bss

Hans-Georg Orthlauf-Blooß

Workshops für Vertrauensleute der Schwerbehinderten und ihre Stellvertreter/innen

Die Welt befindet sich in einem Wandel, den es so noch nie gab.
25. Februar 2021 von 9.30 bis 16.00 Uhr
Im Workshop mit Dr. Beate Frank, Coach und Supervisorin können wir mental und körperlich üben, immer wieder die Aufmerksamkeit auf sich selbst zu lenken und sich zwischen persönlicher und sozial-ökologischer Achtsamkeit auszubalancieren.

Kommunikation im eigenen Haus
5. Oktober 2021 von 9.30 bis 16.00 Uhr
SBV-Arbeit ist im Kern Kommunikationsarbeit. Selbst Ansprechpartner/in zu sein, die richtige Person im Betrieb ansprechen und die Anliegen im Team und am besten unternehmensweit sichtbar zu machen - klingt wie ein Fass ohne Boden? Im Seminar mit der Psychologin Julia Malcherek arbeiten wir an eine Strategie, dieses miteinander zu verknüpfen.

Die Workshops finden in Mainz
im Tagungszentrum Erbacher Hof statt.
Teilnehmerbeitrag 35,-- €
Es ist eine Anmeldung erforderlich.
Infos: **www.arbeitswelt-bistum-mainz.de**

FACHSTELLE EUTB Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

Die App „Teilhabeberatung" bietet Unterstützung bei Fragen zur Teilhabe und Rehabilitation. Sie ist gedacht für Menschen, die von Behinderung bedroht sind oder bereits einen Grad der Behinderung haben und deren Angehörige. Mit ihr lassen sich schnell und einfach Beratungsangebote der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB®) in der Umgebung finden, sogar eine Terminvereinbarung wird angeboten.

Die App ist kostenlos im App Store für iOS und im Google Play Store für Android Geräte erhältlich.

„Wer das Problem hat, muss auch die Lösung finden“

Workshop für Schwerbehindertenvertretungen: Schwierigen Situation positiv begegnen

Bereits die erste Gesprächsrunde im Workshop für Vertrauensleute der Schwerbehinderten förderte eine ganze Reihe kniffeliger und schwieriger Situationen zutage. Im Oktober 2020 ging es um die Frage, wie diesen positiv zu begegnen ist. Für die Betriebspsychologin Margarete Szpilok hängt dabei viel davon ab, wie die Vertrauensleute mit der eigenen Erwartung und den Fremderwartungen umgingen: „Wenn Erwartungen erfüllt werden, werden die Erwartungen größer!“ Wichtig sei, unrealistische Erwartungen für sich zu klären.

Selbstreflexion und Austausch

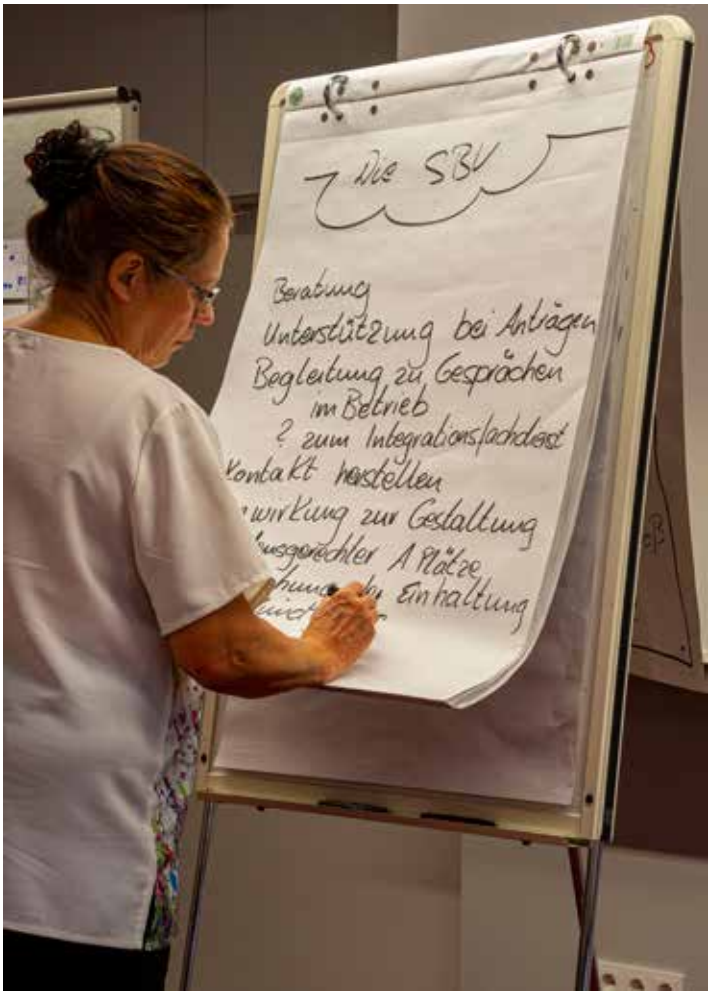
Für viele ist es schwierig, den professionellen Abstand zu wahren. Viele fühlten sich emotional in vielen Situationen herausgefordert. Viele haben Probleme mit dem Abschalten: „Mich belasten die Probleme meiner Klienten auch außerhalb des Betriebs“ und „lassen mich nicht schlafen!“ Manchen Betroffenen fällt es schwer, dem Erwartungsdruck standzuhalten und angemessen zu reagieren. So fühlen sich viele massiv unter Druck, wenn unrealistische Erwartungshaltungen von Betroffenen an den gesetzlichen Vorgaben scheitern, diese Ergebnisse aber nicht akzeptiert werden.

Den Betroffenen etwas zutrauen!

Kritisch setzten sich die Vertrauensleute deshalb mit ihrer Rolle und der Gefahr auseinander, in eine ungute Helfermentalität zu geraten. „Wir dürfen den Betroffenen die Verantwortung nicht abnehmen, sondern müssen ihnen etwas zutrauen, ihre Autonomie stärken und sie nicht ihrer Selbstwirksamkeit berauben“, arbeiteten die Vertrauensleute heraus. „Wer das Problem hat, muss auch die Lösung finden“, war eine Maxime, die die Psychologin mitgab. Und: „Was die Person selber kann, soll sie auch selber machen.“

Eigene Überforderung vermeiden/Grenzen kennen

Professionelle Beratung und gute Gesprächsführung seien erforderlich, wozu eine ständige Schulung und der kollegiale Austausch unabdingbar sind.



Die Referentin Margarete Szpilok © bss

Gedankenaustausch in der Kleingruppe © bss

Die Beratungsarbeit sei dabei keine Sozialarbeit, keine Psychotherapie, keine Konflikt- oder Suchtberatung. Vielmehr gehe es immer um den konkreten betrieblichen Kontext. Alles andere könne leicht in eine Überforderung führen. Wichtig aber sei, dass die Vertrauenspersonen in die relevanten betrieblichen Entscheidungen einbezogen seien, was nicht in allen Betrieben eine Selbstverständlichkeit darstelle. Nur so könne eine wirkungsvolle Interessensvertretung funktionieren.

In Kleingruppen überlegten die Teilnehmenden, was hilft, die eigene Kompetenz zu stärken, die eigenen Grenzen zu akzeptieren und in allem selbst stabil zu bleiben. Von Bedeutung sind regelmäßige Pausen, Achtung der Arbeitszeit, Abwechslung und Auszeiten zur persönlichen Regeneration. „Und für schöne Momente sorgen!“

Zielführende „Abschaltrituale“ am Abend

Eine Vertrauensfrau erzählte von einem Abschaltritual, das sie am Abend praktiziere, eine andere vom Aufschreiben von Notizen am Ende des Tages. Im Arbeitsalltag sei der Verzicht auf permanente Erreichbarkeit hilfreich. Feste Sprechzeiten könnten eingerichtet werden. Die

Vertrauensleute müssten auch nicht alles selber machen: Delegation und klare Absprachen unter den Beteiligten verteilten die Arbeit und verhinderten, dass Aufgaben doppelt wahrgenommen würden. Fachliche Unterstützung könnten sich die Vertrauensleute im Austausch mit Kollegen im geschützten Raum holen. Und keine Arbeit mit nach Hause nehmen, war der Rat von Teilnehmenden. Dort sei es wichtig, für Entspannung, Sport und ein erfüllendes Hobby sorgen und manchmal auch für einen gesunden Aggressionsabbau z.B. bei Karate oder Boxen.

Eileen Hirsch/
Hans-Georg Orthlauf-Blooß

Schwerbehinderte nach Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe für Menschen mit Behinderungen (SGB IX)

Menschen sind nach § 2 Abs. 1 und 2 SGB IX schwerbehindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist und wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vorliegt. Der Grad der Behinderung wird auf Antrag durch die zuständigen Behörden festgestellt, die gegebenenfalls den Schwerbehindertenausweis ausstellen.
Schwerbehinderte genießen besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben. Nach dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 27. September 2000 müssen Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen wenigstens fünf Prozent davon für Schwerbehinderte bereitstellen. Andernfalls ist eine monatliche Ausgleichsabgabe von bis zu 320 Euro (Stand 2020) für jeden nicht beschäftigten Schwerbehinderten zu entrichten.
Schwerbehinderte haben ferner besonderen Kündigungsschutz, steuerliche Vorteile (insbesondere den Behindertenpauschbetrag), bei besonders schweren Behinderungen auch Vergünstigungen bei der Beförderung im öffentlichen Personenverkehr und auf Antrag die Ermäßigung des Rundfunkbeitrags. Die Rechtsgrundlage bildet das SGB IX.

Quelle: Wikipedia

Seelsorger/innen unterwegs in der Arbeitswelt

Pastoralkurs 2020 startete mit Einheit bei der Betriebsseelsorge

Sieben Seelsorger und Seelsorgerinnen erhielten im September einen zweiwöchigen Einblick in die Berufs- und Arbeitswelt. Die Teilnehmenden befinden sich nach dem Universitätsabschluss in ihrer zweiten Ausbildungsphase bzw. bereiten sich auf den Dienst in deutschen Pfarreien vor. Ziel des Erfahrungsfelds ist es, Einblicke in die heutige Arbeitswelt, die wesentlich die Lebensrealität der Menschen beeinflusst, zu gewinnen. Die Theologen sollen sensibilisiert werden für ökonomische Zusammenhänge, die Veränderungen in der Wirtschaft, die Sorgen und Nöte von Arbeitnehmern, für strukturelle Schieflagen und soziale Ungerechtigkeiten.

Ausbildungsabschnitt in „bunter“ Zusammensetzung

Der Ausbildungsabschnitt endet für die Priesteramtskandidaten mit der Priesterweihe, für die Priester der Weltkirche mit dem Einsatz in einer Kirchengemeinde und für die Pastoralreferentinnen mit der bischöflichen Sendung. Teilnehmende waren die Priesteramtskandidaten Cornelius Agbo und Moritz Gerlach, die Priester der Weltkirche Pater Aro Franklin Alexis Peter (ISch), Pater Pious Kandathil Paulose (OCarm) und Vikar Josef Orzechowski und die Pastoralassistentinnen Cäcilia Hickl und Ann-Katrin Marschall.

Gespräch und Austausch

Den zeitlichen Schwerpunkt bildete ein dreitägiges Praktikum in verschiedenen tegut-Märkten. Die Theologen konnten hier in konkreten Arbeitssituationen Erfahrungen sammeln. Wichtige Einblicke erhielten die Seelsorger bei den Besuchen in verschiedenen Betrieben und Einrichtungen sowie im lebendigen Austausch bei Gesprächen mit Betriebsräten, mit Arbeits- und Erwerbslosen, mit Verantwortlichen der Gewerkschaften, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer und dem Jobcenter. Vorbereitet und begleitet wurde die Einheit vom Team der Betriebsseelsorge des Bistums.

Hans-Georg Orthlauf-Blooß

Der Präsident der Handwerkskammer Rheinhessen, Hans-Jörg Friese (2. Reihe, l.) führte durch das moderne Berufsbildungszentrum in Mainz-Hechtsheim. © bss

Seit Bestehen des Sofortprogramms wurden in 37 Jahren über 4,5 Millionen Euro aus Spenden und Kirchensteuermitteln aufgebracht und damit mehr als 900 Ausbildungsstellen gefördert, besonders in Klein-und Mittelbetrieben. Ausbildungsbetriebe erhalten einen Zuschuss zu den Kosten. Eingerichtet wurde das Sofortprogramm in den Jahren des enormen Anstiegs der Zahl arbeitsloser Jugendlicher. Im Jahr 1983 erreichte die Jugendarbeitslosigkeit einen Höchststand von rund 623.300 arbeitslosen Jugendlichen. Lag das Ziel zunächst darauf, überhaupt zusätzliche Ausbildungsstellen zu schaffen, wurden in den „entspannteren" Jahren Handicaps und Benachteiligungen der Jugendlichen zu entscheidenden Förderkriterien.
Bei den geförderten Betrieben handelt es sich meist um klein- und mittelständische Betriebe. Sie geben Jugendlichen, die Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, eine Chance. Ein Viertel der Projektförderung geht an Einrichtungen der Jugendberufshilfe.

Aktuell befinden sich 20 Ausbildungsplätze in der Förderung durch das Sofortprogramm. Jährlich können ca. acht Ausbildungsplätze neu aufgenommen werden. Die Berufe umfassen die verschiedensten Branchen, beispielsweise Elektroniker für Energie bzw. Gebäudetechnik, Hotelfachkraft, Fachkraft für Küche und Koch, Maler und Lackierer, Fahrzeuglackierer, Anlagemechaniker für Heizung und Sanitär, Kauffrau für Büromanagement, Bäcker, Friseur, Fliesenleger, Fachkraft für Lagerlogistik, Dachdecker und Fachangestellte für Zahnmedizin.

Zwanzig junge Erwachsene befinden sich in der Förderung

Die Rückmeldungen ergeben, dass die weitaus meisten Jugendlichen ihre Chance nutzen, dass aber auch etwa ein Viertel der Jugendlichen ihre Ausbildung abbrechen. 60 % der Jugendlichen haben die deutsche Staatsbürgerschaft. Aktuell wird auch die Ausbildung mehrerer junger Flüchtlinge, z.B. aus Afghanistan und Syrien, unterstützt.

- Ausbildung ist wertvoll und teuer und unser aller Verantwortung.
- Wir vertrauen auf eine vielversprechende Zukunft - auch auf dem Arbeitsmarkt.
- Jeder Mensch hat den Wunsch, sich erfolgreich und wirksam zu erleben.
- Erfolgreiches Handeln vermittelt Sinn und Mut zur Selbstverantwortung.
- Jeder Mensch ist ein Geschöpf Gottes und soll die Chance bekommen, seinen Fähigkeiten zu entfalten und einzubringen.

Beispiele gelungener Integration in Ausbildung

Sofortprogramm des Bistums Mainz für arbeitslose und benachteiligte Jugendliche

Beispiele für eine gelungene Integration auf dem Arbeitsmarkt gibt es in der Zwischenzeit viele. Einige aktuelle Geschichten sollen hier exemplarisch für all die Ausbildungsplätze stehen, die im Laufe der Jahre aus dem Sofortprogramm des Bistums Mainz unterstützt wurden.

Malerbetrieb Czaplicki Rüsselsheim

Auf dem Schreibtisch von Malermeister Stephan Czaplicki liegt der Gesellenbrief seines Auszubildenden, Hussain G. aus Afghanistan. Stolz erzählt er, dass Hussain gerade seinen Abschluss als Maler und Lackierer gemacht habe. Er ist jetzt der zweite Geselle, den Czaplicki in seinem seit 1963 bestehenden Betrieb beschäftigt. Vor allem private Kunden schätzen das Leistungsspektrum des Rüsselsheimer Betriebs. Die Erfolgsstory der Integration eines Flüchtlings fing vor ein paar Jahren auf dem Rüsselsheimer Hessentag an. In einem Kennenlernangebot der Maler- und Lackiererinnung ging es darum,

Malermeister Stephan Czaplicki aus Rüsselsheim © bss

junge Leute über Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk zu informieren. Czaplicki hatte gerade Dienst im Zelt der Handwerkskammer, als eine große Schulklasse, augenscheinlich junger Flüchtlinge, den Stand umlagerte. „Da musste ich erst-

„Ich hatte gewisse Vorbehalte gegenüber Menschen mit fremdländischem Aussehen, fremder Kultur und Religion!“

© adobe stock

mal schlucken,“ gesteht Czaplicki. „Ich hatte gewisse Vorbehalte.“ Gespürt habe er jedoch bei den Jugendlichen echtes Interesse nach den Tätigkeiten als Maler und Lackierer. Um den Beruf auszuprobieren, machte er, wie üblich, auch auf die Möglichkeit eines Praktikums aufmerksam. Als sich dann der junge Afghane Hussain genau um diese Möglichkeit bei ihm bewarb, stand er zu seiner Einladung. Hussain habe vom ersten Tag motiviert mitgearbeitet, ohne Berührungsängste alles ausprobiert und handwerkliches Geschick gezeigt. Czaplicki war überzeugt und der Ausbildungsvertrag bald unterschrieben. Für ihn als Betrieb sei es jedoch ein Wagnis mit offenem Ausgang gewesen, bekannte der Malermeister.

Dass er für seine Ausbildungsbereitschaft eine Förderung der katholischen Kirche bekam, sei nicht das Ausschlaggebende gewesen. Es sei wichtig, dass der Betrieb über das Fachliche hinaus unterstütze, beispielsweise bei den notwendigen Behördengängen, da bemühe sich der Betrieb natürlich auch, wie auch bei der Sprachförderung. Von den staatlichen Institutionen habe er mehr Unterstützung für die jungen Flüchtlinge erwartet. Es müsse mehr Sprachförderung erfolgen. Es ist doch ein Unding, wenn die Jugendlichen erst nach 6 - 7 Monaten einen Sprachkurs bekommen, stellt Czaplicki fest. „Das Beherrschen der Sprache ist doch der Schlüssel zu unserer Gesellschaft.“ Und auch während der Ausbildung erkennt er Benachteiligungen, wenn z.B. jungen Afghanen in der Berufsschule die Nachhilfe, die anderen Schülern selbstverständlich offenstehen, verwehrt wird, weil sie „eine schlechte Bleibeperspektive“ hätten“, macht er seinem Ärger Luft. Hier fordert er mehr Flexibilität der Behörden beispielsweise in Mangelberufen.

„Heute bin ich überzeugt, richtig gehandelt zu haben!“

Das Engagement habe sich gelohnt, resümiert Czaplicki. Hier in Deutschland zu bestehen, wertet er für die jungen Flüchtlinge als enorme Herausforderung. Dennoch sei Hussain in den drei Jahren der Ausbildung in Theorie zu einem der Besten seiner Klasse geworden. Und auch die Kundschaft erkennt Hussain als soliden Handwerker voll an. Czaplicki ist überzeugt, dass in Hussain auch das Potenzial zum Meister steckt, wenn er das wolle.

Stephan Czaplicki bekennt, dass sich seine Vorbehalte gegenüber Menschen mit fremdländischem Aussehen, fremder Kultur und Religion in der Begegnung mit dem Afghanen Hussain aufgelöst haben. „Heute bin ich überzeugt, richtig gehandelt zu haben.“ Und ermutigt damit auch andere Handwerkskollegen, jungen Flüchtlingen eine Chance zu geben

Modern Monkeys, Offenbach

Immer wieder können junge Leute Praktika im Salon „Modern Monkeys“ von Alexandros Nikolaidis absolvieren und so den Friseurberuf kennenlernen. Dabei ist der Salon nicht nur vom Namen her ungewöhnlich. Es ist ein Barbershop, erläutert Nikolaidis sein Konzept. Seit drei Jahren be-

Friseurmeister Alexandros Nikolaidis (l.) und Dimitra K.(r.) © bss

Georg Köstner (l.), Leiter der Service-Werkstatt, mit dem Auszubildenden Ehsan M. © bss

treibt er ihn im zweiten Stock der Hansa-Fabrik in Offenbach, einem ehemaligen Fabrikgebäude. Eine ungewöhnliche Location für einen Friseursalon und auch optisch passt er nicht in das übliche Klischee. Ins Auge springen Bar und Billardtisch neben den Friseurstühlen. „Meine Kunden sollen sich hier wohlfühlen", das ist ihm wichtig. Die Mehrzahl seiner Kunden sind Stammkunden und nicht nur Männer, denn das sechsköpfige Friseurteam bietet zusätzlich auch alle klassischen Meisterarbeiten für Frauen an. „Ein klarer Vorteil für die Auszubildenden", wie Nikolaides herausstellt. Mit Stolz erklärt er, dass von den sieben Friseuren, die er ausgebildet hat, vier die Meisterprüfung abgelegt und teilweise eigene Salons hätten. Dann sprechen wir auch über die Krise des Friseurhandwerks. Schon seit Jahren leide die Branche an zu niedrigen Preisen. Das liege vor allem an den Dumping-Salons mit ihren Sub-Sub-Unternehmern, stellt er fest. Bei ihm bekommen die Mitarbeitenden hingegen neben dem Grundgehalt eine Provision, das motiviere.

Roadrunner Bikeshop Mainz

2016, eher zufällig, ist der junge Muslim Ehsan Mohammadi mit Bardo Dörrschuck, dem Prokuristen des „Bikeshops Roadrunner", dieses mit 40 Jahren ältesten Mainzer Motorrad- und Rollergeschäfts, und dem Leiter der Servicewerkstatt, Georg Köstner, in Kontakt gekommen.

Der Auszubildende Ehsan M. (l.) bei der Montage einer Gabel an einem Motorrad mit dem Leiter der Service-Werkstatt Georg Köstner © bss

Schon immer interessierte sich Ehsan für Motoräder und deren Reparatur. Gute Voraussetzungen für Praktikum und Einstiegsqualifizierung und schließlich die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker mit dem Schwerpunkt Motorradtechnik. Ehsans Ansprechpartner im Betrieb ist Georg Köstner.

Dörrschuck und Köstner sind stolz, dass er im Sommer 2020 die Zwischenprüfung geschafft hat. Das sei nicht selbstverständlich gewesen, erklärten sie. Ehsan sei als „unbegleiteter minderjähriger Flüchtling" nach Deutschland gekommen. Dörrschuck gibt zu bedenken, was es bedeutet, als 15-Jähriger alleine in einem fremden Land anzukommen, ohne Kenntnis der Kultur, der Sprache und Schrift und ganz von vorne beginnen zu müssen und vor allem ohne die Orientierung, die normalerweise das Elternhaus bietet.

.

„Ich gab Eshan zu verstehen, dass ich an ihn glaube und sicher bin, dass er es schafft"

Dörrschuck weist auf die erhöhten Anforderungen an einen Betrieb bei der Ausbildung von jungen Flüchtlingen hin. Sprachliche und fachliche Nachförderung sei unumgänglich und erfordere einen zusätzlichen Zeitbedarf. Allerdings lohne es sich, in die jungen Menschen zu investieren: „Wir sind froh, dass wir durch unsere Bemühungen bei Ehsan eine positive Entwicklung anstoßen konnten." Kleine Betriebe könnten das allerdings nur bedingt leisten. Auch sei die Motivation und das Durchhalten im Betrieb eine große Herausforderung. Denn während der Ausbildung stellten sich auch Misserfolge ein, nicht alles laufe glatt. „Groß sei die Versuchung dann hinzuschmeißen und das schnelle Geld als Ungelernter zu suchen. Für Dörrschuck kurzsichtig und ganz klar die falsche Alternative. „Ich gab Eshan zu verstehen, dass ich an ihn glaube und sicher bin, dass er es schafft."

Ausbildung von jungen Flüchtlingen stellt hohe Anforderungen an die Betriebe

Einen deutlichen Nachholbedarf sieht Dörrschuck in der Förderung von Betrieben, die sich für die Integration von Flüchtlingen durch eine qualifizierte Ausbildung einsetzten. Hier fühlt er sich von öffentlichen Einrichtungen allein gelassen, bedauert er unmissverständlich. „Aber ich bin froh über das Angebot der katholischen Kirche meine Ausbildungsbemühungen mit einem anerkennenden Zuschuss zu unterstützen".

Praxis Reinfelder-Ruppel Offenbach

Die Ausbildung junger Menschen ist dem Ärztepaar Gerald Reinfelder und Claudia Ruppel-Reinfelder ein wichtiges Anliegen. Beide praktizieren seit 36 Jahren als Zahnärzte in Offenbach. Dabei ließen sie sich auch von Rückschlägen nicht entmutigen, wenn Jugendliche die Ausbildung nicht durchhielten. Trotz der Enttäuschung sind beide aber davon überzeugt, „dass es für die Region wichtig und notwendig ist, dass Ausbildungsbetriebe erhalten bleiben."

Ausbildung ermöglicht Unabhängigkeit und ein selbst gestaltetes Leben

„Hier leben viele junge Menschen mit Migrationshintergrund", betont das Ärztepaar. Damit deren Integration erfolgreich verlaufe, sei eine gute Ausbildung mit Anschlussperspektive unerlässlich. Oft ha-

Das Praxisteam (v.l.n.r.) Dr. Claudia Ruppel-Reinfelder, Dr. Gerald Reinfelder, die beiden Auszubildenden Elfi und Farzaneh und Ramona Albrecht am Empfang. © bss

ben diese Jugendlichen „Biss“ schmunzelt Dr. Gerald Reinfelder, „sie zeigen ein hohes Engagement und Stehvermögen.“ Dr. Claudia Ruppel-Reinfelder hebt dabei auch die Bedeutung einer soliden Ausbildung gerade auch für junge Frauen hervor. Sie ermögliche Unabhängigkeit und ein selbst gestaltetes Leben. „Das ist in anderen Kulturkreisen nicht selbstverständlich“, sagt die resolute Zahnärztin. Beide Zahnärzte sind sich bewusst, dass die Sprache manchmal ein Problem sein könnte, auch Lebensgeschichten mit Brüchen wirkten sich unter Umständen erschwerend aus. Ihre Ausbildungsstrategie habe sich aber gut bewährt. Erfahrung und Menschenkenntnis hätten geholfen.

Malerwerkstätte Peter Büttner Mainz

Bei den Mainzer Malerwerkstätten Peter Büttner handelt es sich um einen angesehenen Fachbetrieb mit 50-jähriger Tradition und einem umfassenden Leistungsspektrum im gesamten Innenausbau. Acht Mitarbeiter beschäftigt der Maler- und Lackierermeister. Die Ausbildung junger Menschen ist ihm ein großes Anliegen. Sechs „Azubi-Generationen“ habe er inzwischen ausgebildet und es sei für ihn selbstverständlich, sie nach der Ausbildung auch zu übernehmen, erzählt er. Denn als Gesellen beherrschten seine Mitarbeiter nicht nur das klassische Maler- und Lackiererhandwerk, sondern seien versierte Fachleute für den Innenausbau.

„Eine solide Ausbildung ist das A und O, damit Integration gelingen kann!“

Kristijan M. aus Serbien ist der zweite seiner Auszubildenden, der als Flüchtling nach Deutschland gekommen ist. „Meine Erfahrungen sind wirklich gut,“ sagt Büttner. Wenig Verständnis bringt er allerdings für manche seiner Meinung nach zu enge Regelung im deutschen Asyl- und Aufenthaltsrecht auf. Eine solide Ausbildung sei das A und O, damit Integration gelinge. In den Flüchtlingen sieht er auch einen volkswirtschaftlichen Gewinn, nicht nur, weil sie später als gutverdienende Facharbeiter Steuern zahlten und das Sozialsystem stützten, sondern weil sie als Arbeitskräfte dringend gebraucht würden. Denn immer weniger junge Menschen sähen für sich im Handwerk die Zukunft. Händeringend suche z.B. seine Branche nach Auszubildenden. Büttner sieht ein ganz großes Problem auf uns zukommen. „Wenn wir bei dem jetzigen Facharbeitermangel nichts unternehmen und umdenken, laufen wir sehenden Auges in fünf bis zehn Jahren in eine ganz massive Katastrophe.“

„Ich spüre einen doppelten Gewinn: Ich sehe einen glücklichen Menschen und einen Facharbeiter, den ich so dringend brauche“

Meister Büttner lobt Kristijans Engagement. Es sei ein gehöriger Vertrauensvorschuss notwendig, damit die Auszubildenden in ein eigenverantwortliches Arbeiten hineinwachsen könnten. Wenn sie frühzeitig entsprechend ihren Fähigkeiten integriert sind, wirke sich das enorm motivationsfördernd aus. Im Gespräch wird deutlich, dass für ihn der Mensch im Mittelpunkt steht. Resümierend stellt er fest, dass er bei der Ausbildung eines Menschen, der in Nöten sei, einen doppelten Gewinn spüre: Er sieht einen glücklichen Menschen und einen Facharbeiter, den er so dringend braucht.

Auszubildender Kristijan (l.) mit Meister Büttner © bss

Fliesen Pombeiro Mainz

In familiärer Atmosphäre sitzen wir Ende Juli 2020 im Aufenthaltsraum der Firma beisammen (von einem Wespenschwarm nur leicht gestört): Pfarrer Dr. Fritz Röper und sein Mitgeschäftsführer Joao Pombeiro sowie ein Geselle und der Lehrling Abdul Karim Alvril. Der gebürtige Portugiese Pombeiro war einer derjenigen, die Pfarrer Röper unter seine Fittiche genommen hatte. Dann kamen eine abgebrochene Maurerlehre und ein Neustart mit der Fliesenlegerlehre. Damit hat er es geschafft: Meisterprüfung, Mitgeschäftsführer und Praxisanleiter. Vor fast genau sechs Jahren hat er sich mithilfe seines Mentors selbstständig gemacht. Er vertritt sogar die Meisterin der Fliesenleger bei der Ausbildung im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer.

Joao Pombeiro: Er hat etwas aus seiner Chance gemacht

Sein Betrieb ist aus der Pfarrer Röper-Stiftung hervorgegangen, die Jugendliche fördert, die schwer auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Und das ist auch weiterhin sein Credo. Er nimmt immer Auszubildende auf, die wie er sind oder sogar schlimmer, sagte er schmunzelnd; diejenigen, die sonst keine Ausbildung machen können oder es nicht durchhalten würden. Diese hält er bei der Stange, und die Ausbildung wird selten abgebrochen. Auch wenn

sich die fertigen Gesellen für einen anderen Beruf entscheiden oder sich später anders orientieren, eine abgeschlossene Ausbildung haben sie immerhin. Sein derzeitiger Auszubildender ist Abdul. Er ist als jugendlicher Flüchtling aus Syrien vor vier Jahren nach Deutschland gekommen. Sein erster Versuch in seiner alten Firma war nicht erfolgreich. Dann wurde er nach einigen Schwierigkeiten bei Pombeiro übernommen. Er ist jetzt im dritten Lehrjahr mit gutem Notendurchschnitt und wird seine Ausbildung sicherlich packen. Er hat etwas aus seiner Chance gemacht.

Hans-Georg Orthlauf-Blooß

Mittagspause (v.l.n.r.): Auszubildender Abdul Karim Alvril, Meister Joao Pombeiro, Pfarrer Dr. Fritz Röper, Betriebsseelsorger Hans-Georg Orthlauf-Blooß und Geselle Dominik Breiling. © bss

Sie wollen das Sofortprogramm fördern? Spenden sind uns herzlich willkommen, wir freuen uns über Ihr Engagement. Unser Spendenkonto:

Bistum Mainz
IBAN DE74 3706 0193 4000 1000 19
SWIFT/BIC-Code: GENODED1PAX
Pax-Bank eG Köln, Filiale Mainz
Verwendungszweck
„Sofortprogramm“

Save the Date

Alternativer Empfang am Vorabend zum Tag der Arbeit
„Wir stehen zusammen“
30.04.2021, 18.00 Uhr
Mainz, Bischofsplatz
Geistlicher Impuls und Statements aus der Arbeitswelt

Betriebsrätetag für Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen
15.09.2021, 9 bis 16 Uhr
Mainz, Tagungszentrum Erbacher Hof

Save the Date

Sonntagsschutz nicht opfern

Wort des Bischofs zu Sonntagspflicht und Sonntagsschutz

Er ist der Tag der Auferstehung Jesu: Der Sonntag bedeutet Christen viel. Bischof Peter Kohlgraf fragt im „Wort des Bischofs“ nach dem Wert von „Sonntagspflicht“ und „Sonntagsschutz“ in Zeiten der Coronapandemie.

In alten Kirchen sollte man sich gut den Taufbrunnen anschauen. Oft sind diese achteckig. In dieser symbolischen Zahl, verbunden mit der Taufe, steckt eine ganze Deutung des menschlichen Lebens. Gott beginnt nach biblischer Überlieferung am ersten Tag der Woche seine Schöpfung, Himmel und Erde werden durch sein Wort erschaffen.

Am siebten Tag ruhte Gott

Der erste Tag der Woche steht in der jüdisch-christlichen Tradition für den Beginn des Lebens. Es folgen die Wochentage, an denen Gott in weiteren fünf Tagen die Schöpfung vollendet.

Am Sabbat, dem siebten Tag, ruht Gott, und er schaut auf seine gute und von ihm geliebte Schöpfung mit dem Menschen, die die Welt in seinem Auftrag gestalten sollen. Dann beginnt mit dem Sonntag als erstem Tag die neue Woche. Der Sonntag ist auch Tag der Auferstehung Jesu. So danken die Gläubigen Gott für die Schöpfung und das ewige Leben. Frühchristliche Theologen vertiefen den Gedanken, dass der erste Tag gleichzeitig der achte Tag sei, ein Hinweis auf den Tag, der niemals endet. Der Sonntag ist damit auch der Tag des Dankes und des Ausblicks auf das ewige Leben, den ewigen Sonntag, an dem Christus selbst das Licht sein wird, dessen Liebe den Menschen ewig umfängt. Wer getauft ist,

Bischof Dr. Peter Kohlgraf © bistum mainz/blum

lebt bereits in dieser österlichen Wirklichkeit, im Licht des Auferstandenen.

Gerade am Sonntag danken glaubende Menschen für das Leben, das irdische und das ewige. Das tun sie besonders in der Feier der Eucharistie. Der Auferstandene ist selbst gegenwärtig. Die Kirche spricht eine Verpflichtung aus, nach Möglichkeit zur Heiligen Messe zu gehen.

Selbstverständlich gilt das in manchen Situationen nicht: Wer einen kranken Menschen pflegt, gibt diesem Dienst wohl oft den Vorrang. Wer selbst erkrankt ist, wird ebenfalls nicht kommen können. Eine solche Ausnahme ist auch die Zeit der Corona-Pandemie. Das Kirchengebot gilt insgesamt weiter, ist aber aus bekannten Gründen nicht zu verwirklichen. Viele feiern dennoch den Sonntag im persönlichen Gebet oder in kleineren Gottesdienstformen. Das ist ebenso Heiligung des Sonntags. Ich muss jedoch auch feststellen: Wenn der Sonntagsgottesdienst von seinem Wesen her Ausdruck des Dankes und der Liebe ist zum Gott des Lebens, ist schon die Frage schwierig, ob er verpflichtend sein soll. Vielleicht ist jetzt die Situation, sich darüber Rechenschaft zu geben, aus welcher Quelle jeder und jede Einzelne lebt.

Wenn der Sonntag (nicht der Montag!) der erste Tag ist, sagt das auch etwas über den Menschen aus.

„Den Sonntag nicht leichtfertig wirtschaftlichen Zwecken opfern“

Am Beginn steht das Geschenk des Lebens und der Liebe, nicht die Arbeit und die Leistung. Daher setzen sich die Kirchen zusammen mit anderen intensiv für den Schutz des Sonntags ein. Sie warnen davor, ihn leichtfertig wirtschaftlichen Zwecken zu opfern. Der freie Sonntag, der nicht im Zeichen von Arbeit und Konsum steht, ist ein hohes Kulturgut, das wir auch in der Krise nicht leichtfertig opfern sollten. Am Ende schaden wir dem Menschen.

Ihr Bischof
Peter Kohlgraf

Ausnahmen erfordern gute Gründe

Gerade in der Krise ist der starke Sonntagsschutz ein Segen für alle

Der starke Sonntagsschutz in Deutschland geht auf rechtliche Regelungen zurück, die in der Weimarer Zeit getroffen und unmittelbar nach dem zweiten Weltkrieg im Grundgesetz bekräftigt worden sind.

„Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt“ (Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 139 der Weimarer Reichsverfassung).

Sowohl die Zeit, in der die Weimarer Reichsverfassung entstand, als auch die Entstehungszeit des Grundgesetzes waren Zeiten größter gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen und wirtschaftlicher Not.

Die rechtliche Absicherung des arbeitsfreien Sonntags ist also kein Luxusgut, das man sich gesellschaftlich nur leisten kann, wenn es keine Krisen zu bewältigen gilt. Ganz in Gegenteil war damals offensichtlich die Auffassung, dass zur Bewältigung gesellschaftlicher Krisen gemeinsame freie Zeit unverzichtbar und unersetzlich ist.

Alle Sonntagsallianzen sind überzeugt, dass auch die gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen nur durch eine starke

Der Sonntag bleibt frei

(Text: Ralf Stroh; Melodie: Die Gedanken sind frei)

1. Der Sonntag bleibt frei,
der Tag ist ein Segen.
Was immer auch sei,
ob Sonne, ob Regen.
Der Wecker bleibt stille,
es zählt nur mein Wille.
Es bleibet dabei:
der Sonntag ist frei!

2. Die Woche war schwer,
die Tage so mühsam.
Mein Rücken schmerzt sehr,
ich blas‘ nur noch Trübsal.
Doch jetzt kommt das Schöne,
wo ich mich verwöhne.
Es bleibet dabei,
der Sonntag ist frei!

3. Was ist es so schön,
die Freunde zu seh‘n.
In Tälern und Höhen
wir wandern und reden.
Dabei Kinderlachen
und all solche Sachen –
Es bleibet dabei,
der Sonntag ist frei!

4. Heut‘ geht es mir gut,
wer will mir befehlen?
Ich bin ausgeruht
und kann was erzählen.
Wir tun was gemeinsam,
heut bin ich nicht einsam.
Es bleibet dabei,
der Sonntag ist frei!

5. Es ist völlig klar,
ein Mensch muss auch schaffen.
Doch kennt er nur das,
macht er sich zum Affen.
Wir singen und beten,
wir spielen und reden.
Es bleibet dabei,
der Sonntag ist frei!

gemeinsame Anstrengung bewältigt werden können, bei der die Solidarität und das Engagement aller Menschen in unserem Land nötig sind.

Solidarität setzt Vertrautheit miteinander über berufliche und wirtschaftliche Bezüge hinaus voraus. Gesellschaftliches Engagement und das gemeinsame Anspannen aller Kräfte sind nur möglich, wenn es auch gemeinsame Zeiten der Entspannung gibt, die die Regeneration der Kräfte ermöglichen.

Daher sind wir auch in der jetzigen Zeit der Überzeugung, dass zu den unverzichtbaren Gütern einer freien und leistungsstarken Gesellschaft ein starker Schutz des arbeitsfreien Sonntags gehört.

Ausnahmen brauchen gute Gründe

Ausnahmen vom starken Sonntagsschutz sind schon in der Weimarer Zeit nur möglich gewesen, wenn dafür gute Gründe vorgebracht werden konnten. Wörtlich heißt es damals in der entsprechenden Verordnung: Zahlenmäßig begrenzte Ausnahmen sind nur an Sonn- und Feiertagen zulässig, „an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen“ (Verordnung über die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken vom 5. Februar 1919, Reichsgesetzblatt 1919).

Diese Vorgabe eines notwendigen Sachgrundes bzw. Anlassbezuges für Ausnahmen vom starken Sonntagsschutz gilt bis heute bundesweit.

Zuständig für die Anerkennung von Ausnahmen vom starken Sonntagsschutz und die Zulassung von verkaufsoffenen Sonntagen sind die jeweiligen kommunalen Aufsichtsbehörden bzw. Verwaltungen.

Keine Kompetenz, über die Zulassung von verkaufsoffenen Sonntagen zu entscheiden, haben dagegen die lokalen Interessenverbände oder sogenannte „runde Tische“.

Für die Überprüfung und Durchsetzung des Sonntagsschutzes, sind die zuständigen Institutionen verantwortlich

Die klare Zuweisung der Zuständigkeit für die Zulassung oder Verweigerung eines verkaufsoffenen Sonntags an die zuständigen staatlichen Stellen trägt erheblich zum sozialen Frieden und zum konstruktiven Miteinander aller gesellschaftlichen Akteure bei.

Dieses für die Gesellschaft fruchtbare Miteinander wird nachhaltig gestört, wenn der Eindruck erweckt wird, als würden die Sonntagsallianzen oder ihre Trägerorganisationen über rechtliche Entscheidungsbefugnisse verfügen, was im Zusammenleben erlaubt ist und was nicht.

Dass in einem Gemeinwesen unterschiedliche Gruppen unterschiedliche Interessen haben, ist der Normalfall. Unfrieden entsteht aber hieraus erst dann, wenn Einzelne dieser Gruppen über die Kompetenz verfügen, darüber zu befinden, welche Interessen zum Zuge kommen und welche nicht.

Pfr. Dr. Ralf Stroh © bss

Für die rechtliche Regelung des Zusammenlebens sowie die Überprüfung und Durchsetzung der Einhaltung dieser Regeln sind in einem freiheitlichen Rechtsstaat aus guten Gründen die hierfür zuständigen legislativen, judikativen und exekutiven Institutionen verantwortlich. Diese müssen die entsprechenden Entscheidungen treffen und die dabei anfallenden Streitigkeiten austragen. Dafür genau sind sie da.

Darum ist es nicht sachgemäß, Kirchen und Gewerkschaften vorzuwerfen, sie würden nicht alle fragwürdigen Sonntagsöffnungen juristisch überprüfen lassen.
Es ist verständlich, dass es als großes Unrecht wahrgenommen wird, wenn fragwürdige Sonntagsöffnungen in einem Fall rechtlich verhindert werden, während sie in benachbarten Kommunen unbeanstandet bleiben.
Aber warum folgt daraus nicht die Konsequenz, dass die von solch ungerechter Ungleichbehandlung betroffenen Einzelhändler sich über ihre Verbände gemeinsam mit den betroffenen Kommunen mit juristischen Mitteln dafür einsetzen, dass an allen Orten die gleichen rechtlichen Maßstäbe des starken Sonntagsschutzes zur Anwendung kommen?

Pfr. Ralf Stroh

Keine Chance für verkaufsoffene Adventssonntage

Gesetzentwurf der CDU im rheinland-pfälzischen Landtag abgelehnt

Anfang Oktober 2020 hat der Landtag in Mainz eine Gesetzesinitiative der CDU-Opposition für verkaufsoffene Sonntage auch im Advent mit der Mehrheit der Regierungsparteien SPD, FDP und Grüne abgelehnt. Die CDU wollte mit den Sonntagsöffnungen dazu beitragen, die Corona-Folgen für den Einzelhandel abzumildern und den innerstädtischen Einzelhandel stärken.

Vor der Landtagsdebatte hatte Anfang September eine Anhörung des Sozialpolitischen Ausschusses stattgefunden. In seiner schriftlichen Stellungnahme betonte das Katholische Büro Mainz – Kommissariat der Bischöfe Rheinland-Pfalz die Bedeutung des Sonntags im christlichen Glauben (der römische Kaiser Konstantin hatte bereits im Jahr 321 den Sonntag zum öffentlichen Ruhetag erklärt) und den damit zusammenhängenden verfassungsrechtlichen Schutz des (arbeitsfreien) Sonntags als Tag der Ruhe „jenseits des eigenen Glaubens“.

Stellungnahme des Katholischen Büros

Grundgesetz (Artikel 140) wie rheinland-pfälzische Landesver-

„Aus religiösen, verfassungsrechtlichen wie auch arbeitsschutzrechtlichen Gründen votieren wir gegen Veränderungen im Blick auf Sonntagsruhe und Sonntagsarbeit.“

fassung (Artikel 47) schützen den Sonntag als Tag der Arbeitsruhe sowie der seelischen Erhebung und religiösen Erbauung. In einer gemeinsamen Erklärung formulierten die beiden großen christlichen Kirchen 1999: „Der Wechsel von Arbeit und Ruhe gehört zum Leben und Dasein des Menschen. Der Sonntag unterbricht den Kreislauf von Arbeit und Konsum … Menschen müssen Zeit haben für das, was sich nicht rechnet."

Keine Öffnung ohne Anlassbezug

Der CDU-Gesetzentwurf ziele nach Ansicht des Katholischen Büros auf zwei Aspekte: die anlassunabhängige Sonntagsöffnung einerseits und die Kompensation für coronabedingte Einbußen andererseits.

Ausnahmen vom arbeitsfreien Sonntag können nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zugelassen werden, wenn dies das Gemeinwohl erfordert (z.B. Sonntagsarbeit bei Feuerwehr, Polizei, Krankenhaus). Bezogen auf Ladenöffnungen an Sonntagen müsse ein öffentliches Interesse an verkaufsoffenen Sonntagen vorliegen. Dies sei gegeben, wenn die Öffnung im Zusammenhang mit örtlichen Festen, Märkten, Messen oder Ähnlichem stehe (Anlassbezug). „Das alleinige Vorliegen rein wirtschaftlicher Interessen als Begründung für die sonntägliche Ladenöffnung ist nicht hinreichend", stellt das Katholische Büro fest.

Auf große Bedenken stößt das Argument einer Kompensation für coronabedingte Umsatzausfälle: „Zu befürchten ist vielmehr, dass es zu Umsatzverlagerungen kommt", dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich belastet werden und dass die Sonntagsöffnungen lediglich zu einer „nicht gewollten Konzentration hin zu Großanbietern" beitragen. Schon vor der Coronapandemie hätte es immer wieder Versuche der Kammern und Verbände gegeben, „die durch höchstrichterliche Rechtsprechung eigentlich unstrittige Anlassbezogenheit von Sonntagsöffnungen zu verändern".

Das Katholische Büro Mainz ist das politische Verbindungsbüro der katholischen (Erz-)Diözesen mit rheinland-pfälzischen Gebietsanteilen – also Trier, Speyer, Mainz, Limburg und Köln. Es wurde 1968 gegründet.

Das Katholische Büro plädiert für die Ablehnung der CDU-Initiative, da die erweiterten Sonntagsöffnungen keine Lösung der Probleme im Einzelhandel darstellten.

Argumentationen in der Landtagsdebatte

In der Landtagsdebatte machte sich insbesondere der Abgeordnete Daniel Köbler (Grüne) die Argumentation des Katholischen Büros zu eigen. Er warf der CDU vor, dass sie „sich im Ernst hinstellt und sagt, das, was uns die Kirchen … zum Thema Sonntagsschutz im Ausschuss gesagt haben, das ist uns herzlich egal, das ist für eine Partei, die das C im Namen trägt, schon ein starkes Stück."

Sven Teubner (SPD) wies besonders auf die Lage der Beschäftigten im Einzelhandel, meist Frauen, hin und stellte fest, dass die Probleme des stationären Einzelhandels und der Innenstädte wie Arbeitsschutz, Strukturwandel hin zum Onlinehandel, unattraktive Arbeitsbedingungen und Gehälter sowie Existenzproblem bei kleine, inhabergeführten Geschäften nicht durch Sonntagsöffnungen gelöst werden könnten.

Aus CDU-Sicht würden dies Industrie- und Handelskammern sowie Handelsverbände allerdings anders sehen. Die zuständige Ministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler (SPD) kündigte an, dass das Arbeitsministerium „unter Beachtung der aktuellen Rechtsprechung Handlungsempfehlungen erarbeiten" soll, um „dem Handel und den Kommunen Möglichkeiten für verkaufsoffene Sonntage aufzuzeigen".

Auch die Sonntagsallianz hat sich informell im Vorfeld beteiligt und konnte ihre Argumente gegenüber den Abgeordneten Teuber (SPD) und Köbler (Grüne) sowie Vertretern des Arbeitsministeriums erläutern. Gesprächsangebote der Sontagsallianz Rheinland-Pfalz an CDU und FDP wurden nicht erwidert.

Michael Bauer

Informationen zu den Anliegen der Sonnatgsallianzen:

www.Sonntagsallianz-Hessen.de
www.Sonntagsallianz-Rlp.de

In öffentlichkeitswirksamen Ationen machen die Verantwortlichen der Sonnatgsallianzen auf den Schutz des Sonntags als arbeitfreien Tag hin: Hier in Darmstadt-Weiterstadt vor dem LOOP 5. © allianz

Klare Sicht statt Augenwischerei!

IHK fordert verkaufsoffene Adventssonntage

„Würde die Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten den Einzelhändlern nicht nur zu Weihnachten, sondern auch im übrigen Jahr größere Umsätze bescheren, dann wäre für sie in Hessen sicher das ‚Paradies auf Erden'", erklärt Bernhard Schiederig, Fachbereichsleiter Handel der ver.di in Hessen und Aktiver in der „Allianz für den freien Sonntag":

Schiederig weiter: „Von Montag 0 Uhr bis Samstag 24 Uhr besteht gesetzlich die Möglichkeit, die Geschäfte offenzuhalten. Und trotzdem stellt der Hessische Industrie- und Handelskammertag fest, der in hessischen Innenstädten angesiedelte Handel habe ‚bereits vor Corona unter Druck' gestanden. Es lag also nicht an fehlender Verkaufsgelegenheit, dass der Einzelhandel (nicht nur)

in Hessen wirtschaftliche Probleme hat."

Worum es den IHKs mit ihrer heutigen Forderung nach Öffnung der Geschäfte an den Adventssonntagen in Wirklichkeit gehe: Sie wollen die im Hessischen Ladenöffnungsgesetz erst vor knapp einem Jahr klar geregelte anlassbezogene Ausnahmegenehmigung für sonntägliche Ladenöffnungen durch eine „anlassfreie Sonntagsöffnung" ersetzen; und dies vor den Festtagen, obwohl die Adventssonntage hiervon gesetzlich ausgenommen sind. „Würden die Einzelhändler auf klare Sicht fahren und nicht Augenwischerei betreiben", so Bernhard Schiederig weiter, „dann dürften sie die tatsächlichen Ursachen ihrer aktuellen ökonomischen Misere nicht verschleiern". Denn diese lägen derzeit nicht in der 10-Quadratmeter-Coronaregelung, sondern in der fehlenden Kaufkraft und der Angst vieler Kunden vor einer Infektion. „Insofern ist nicht ‚mehr Zeit' – also eine Öffnung an Sonntagen ‚auch für Geschäfte in dezentralen Lagen' – eine wirkliche Lösung des Problems. Denn es gibt keine großen Kundenströme besser zu verteilen, weil sie im Moment schon am Werktag ausbleiben. Und wer auch an die Beschäftigten im Handel denkt, der sollte auch ihnen einen Ruhetag zugestehen." Bernhard Schiederig

Immer wieder sonntags frei - mit Recht!

Hessischer Verwaltungsgerichtshof entschied für Sonntagsschutz: Grundsätzlich unzulässig und fehlender Bedarf beim Gewerbe

Im Sommer 2020 entschied der Hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) in Kassel für den Sonntagsschutz und gegen eine Erweiterung der Sonntagsarbeit durch die Hessische Bedarfsgewerbeverordnung (BedGewVO).

Das Gericht teilte mit: „Sonn- und Feiertagsarbeit in Brauereien, Betrieben zur Herstellung von alkoholfreien Getränken oder Schaumwein, Betrieben des Großhandels mit Erzeugnissen dieser Betriebe sowie in Fabriken zur Herstellung von Roh- und Speiseeis" ist „grundsätzlich unzulässig". Damit folgten die Richter der Klage der Evangelischen Dekanate Darmstadt-Stadt und Vorderer Odenwald sowie der Gewerkschaft ver.di im Auftrag der „Allianz für den freien Sonntag Hessen".
In seiner Klageschrift hatte der Leipziger Rechtsanwalt Dr. Friedrich Kühn darauf hingewiesen, dass alle in Rede stehenden Produkte „regelmäßig keine Produktion an Sonn- und Feiertagen" erfordern, sondern bereits durch die Herstellung „an den übrigen Tagen gedeckt werden" könnten.

Kein erkennbarer sonntäglicher Produktionsbedarf

Journalist/innen berichteten gegenüber der „Allianz", bei ihrer Recherche in Unternehmen der Getränke- und Eisindustrie hätten sie niemanden gefunden, der „sehnsüchtig" auf eine positive Entscheidung des VGH wartete, weil künftig sonntags dringend produziert werden müsse. Damit war die Klage der „Allianz" in der Praxis bereits bestätigt, dass ein erkennbarer Bedarf offenbar nicht wirklich vorhanden ist, sondern durch die BedGewVO die Möglichkeit der Sonntagsarbeit künstlich geschaffen werden sollte.

Die Flaschen bleiben sonntags leer. © maxmann/pixabay

Verwaltungsgerichtshof Kassel © vgh kassel

Insofern hatte bereits mit dem Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 12. September 2013 (VGH 6 C 1776/12 N), spätestens jedoch durch die richtungsweisende Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. November 2014 (BVerwG 6 CH 1.13) die BedGewVO Hessen eigentlich „ausgedient". Jetzt besteht einmal mehr Gewissheit: Die verfassungsrechtlich geschützten Sonn- und Feiertage dürfen nur unter eng begrenzten Voraussetzungen für Arbeitseinsätze genutzt werden.

Horst Gobrecht

Internationale Fernfahrerseelsorge

Österreichische Kolleginnen und Kollegen planen Aufbau einer Fernfahrerseelsorge

Vom 12. bis 14. September 2020 trafen sich erstmals grenzübergreifend Kolleginnen und Kollegen aus der Fernfahrerseelsorge in Deutschland und Österreich im Bildungshaus St. Virgil in Salzburg.

Die Situation der Fernfahrer/innen ist auch in Österreich teilweise prekär. Es ist wie Deutschland ein Transitland für den internationalen Güterverkehr und es fehlen auch hier Parkplätze sowie Möglichkeiten für die Fernfahrer/innen, über ihre Sorgen und Nöte zu sprechen. Deshalb wollen die österreichischen Betriebsseelsorger/innen eine Fernfahrerseelsorge aufbauen. Das Treffen diente dem Erfahrungsaustausch und der Klärung, was für die Situation der Fahrer/innen in Österreich benötigt wird. Ein großes Thema war auch der im Sommer beschlossene Mobilitätspakt auf EU-Ebene. Die Regelungen seien sicher gut gemeint, bei näherem Hinsehen zeigte sich allerdings, dass er keine Gerechtigkeit geschaffen, sondern lediglich Verbesserungen angestrebt würden.

In vordere Reihe (v.l.n.r.): Heiner Sternemann (Salzburg), Hans Gilg (Augsburg), Klaus Käfer (Konstanz), Thomas Braun (Speyer); mittlere Reihe (v.l.n.r.): Stefan Robbrecht-Roller (Linz), Josef Krebs (Rottenburg-Stuttgart), Katharina Karl (St. Pölten), Georg Steinmetz (Augsburg), Hans-Georg Orthlauf-Blooß (Mainz); hintere Reihe (v.l.n.r.): Christian Haslauer (St. Pölten), Heike Gotzmann (Freiburg), Norbert Jungkunz (Bamberg) ©bss

Beschlosssen wurden auch Schreiben an die deutschen Bundesminister für Arbeit und Verkehr mit den Anliegen und Forderungen der Fernfahrerseelsorge.

Der praktische Teil umfasste Rastplatzbesuche am Walserberg und den umliegenden Parkplätzen. Die gesamte Tagung war sowohl von den Inhalten als auch von den persönlichen Begegnungen ein voller Erfolg.

Josef Krebs

Fernfahrerinnen und Fernfahrer brauchen faire Bedingungen

Offene Briefe der Arbeitsgruppe „Kirche für Fernfahrer“ an die Bundesminister Heil und Scheuer

In Briefen an den Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und den Bundesverkehrsminister Andreas Scheuer beklagt die Arbeitsgruppe „Kirche für Fernfahrer“ die oft prekäre Lebenssituation dieser Arbeitnehmergruppe und fordert faire Arbeitsbedingungen für die oft auch aus Osteuropa stammenden Fernfahrer. Durch die Pandemie „wurden und werden viele soziale Probleme in dieser Branche auf dramatische Weise offenbar“, heißt es in den Schreiben.

Die Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der Fahrerinnen und Fahrer dulde keinen Aufschub mehr. Es brauche politisches Handeln und gesetzliche Rahmenbedingungen, die den Menschen, seine Würde und seine Gesundheit schützen. „Als Seelsorgerinnen und Seelsorger drängen wir darauf, dass die Leidenschaft und der Stolz, mit dem die Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer ihre unverzichtbare Arbeit verrichten und die seelischen Nöte und sozialen Probleme, die sie dabei bewältigen müssen, von Gesellschaft und Politik ernst genommen werden“, so die Aufforderung an die Minister.

Menschenwürde und Gerechtigkeit

„Einem Menschen, der abhängig beschäftigt ist, steht ein Lohn zu, von dem er und seine Familie menschenwürdig leben können.“ Das sei ein Kernsatz der katholischen Soziallehre.

Am Beispiel der Kraftfahrer zeige sich aber, dass „die unsichtbare Hand des Marktes“ dies nicht leisten könne. Aus diesem Grund seien Menschenwürde und Gerechtigkeit – in der Transportbranche und in der Wirtschaft überhaupt – eine Aufgabe für Politikerinnen und Politiker.

Mangelhafte hygienische Verhältnisse

„Durch zahllose Gespräche mit Betroffenen kennen wir viele Themen, die angegangen werden müssen, damit die Fahrerinnen und Fahrer ihre verantwortungsvolle Tätigkeit unter menschenwürdigen Bedingungen verrichten können", stellen die Betriebsseelsorger fest.

So seien die hygienischen Verhältnisse an Rasthöfen, Parkplätzen und Logistikzentren oftmals – gelinde ausgedrückt – mangelhaft. Fahrerinnen und Fahrern würden verbreitet Lebensbedingungen zugemutet, die kaum erträglich sind. Der Parkplatzmangel erschwere das Einhalten der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit. In Deutschland betrage die Zahl der zugelassenen Lkw rund 3,3 Millionen. Hinzu kämen die Fahrzeuge, die Deutschland als Transitland durchfahren oder aus dem Ausland Waren anliefern. Nach aktuellen Untersuchungen von Branchenexperten fehlten bundesweit zwischen 30.000 und 50.000 Lkw-Stellplätze. Aktuell müssten die Fahrer ihre Fahrzeuge oft in den Ein- und Ausfahrten zu den Rastanlagen unerlaubt abstellen, um die Lenkzeiten nicht zu überschreiten, mit der Folge, dass Gefahrenquellen entstehen.

Lockdown verschärft die prekäre Situation

Es fehle an Toiletten und Duschmöglichkeiten, was besonders der Lockdown verschärfend gezeigt habe. „Während der Coronazeit war und ist die Situation für die Lkw-Fahrerinnen und Lkw-Fahrer besonders prekär und menschenunwürdig, weil viele sanitäre Anlagen auf den Raststätten geschlossen waren oder wieder sind", wird die Lage der Fahrer beschrieben. Auch in den Betrieben würde ihnen aus hygienischen Gründen sehr oft der Zugang zu Toiletten und Duschen verweigert. Zitat eines Fahrers: „Wir wollen in unserer Firma keine Virenschleudern haben."

Die Arbeit der Fahrerinnen und Fahrer sei extrem belastend. Eigentlich stünden Fahrerinnen und Fahrern Respekt und Dank zu für die tägliche Arbeit, die Erhalt und Funktionieren unserer Wirtschaft und der gesamten Versorgung gewährleistet. Stattdessen kämpften viele mit herabwürdigender Behandlung bei Verladern und Auftraggebern.

Belastende Arbeit – fehlender Respekt

Zu einem risikoreichen Leben unter Zeitdruck kämen die gesundheitlichen Gefährdungen durch Bewegungsmangel, Übergewicht, Übermüdung und unregelmäßige Arbeitszeiten. Mangelnde soziale Kontakte und eine hohe Scheidungsrate seien die Last, die viele zu tragen hätten.

Für bessere Arbeitsbedingungen und Entlohnung

„Als Seelsorgerinnen und Seelsorger sehen wir die besondere Not und Last, die diesen Berufsstand im Alltag prägt. Wir sehen hier auch die Gründe für einen enormen Fahrermangel von 50.000 oder mehr fehlenden Personen in der Branche. Verbesserungen bei Arbeitsbedingungen und Lohn sind dringend notwendig", stellen die Betriebsseelsorger fest. „Wir fordern Sie deshalb auf, den ungeregelten, ruinösen Logistik-Wettbewerb auf dem Rücken der Fahrerinnen und Fahrer zu beenden!"

Gegen das Sozialdumping müsse ein allgemeiner Mindestlohn in der Transportbranche nicht nur eingeführt, sondern auch durchgesetzt werden. Die gesetzlichen Regelungen bei Gesundheitsschutz und Lenk- und Ruhezeiten sollten schnell umgesetzt und wirksam kontrolliert werden.

Lastkraftwagen seien die am stärksten genutzten Verkehrsmittel im Güterverkehr in Deutschland mit einem Anteil von 71,4 Prozent an der Transportleistung im Jahr 2019. Hinter dieser Zahl stünden allein in Deutschland 560.000 (offiziell gezählt, tatsächlich weit über eine Million) Menschen hinter dem Lenkrad, die durch ihren Einsatz im Beruf die Wirtschaft und das Leben in Europa erst ermöglichten.

Die Fernfahrerseelsorger/innen sind regelmäßig auch auf Rastplatzen anzutreffen, wie hier während einer Tagung in Salzburg. ©bss

Buch-Hörbuch-Website

OnTour ist ein Buch mit Hörbuch und Website für Menschen, die beruflich viel Zeit auf den Straßen, Autobahnen und Parkplätzen der Raststätten verbringen:

- der ideale Begleiter für Menschen, die viel unterwegs sind
- mit Impuls- und Glaubenstexten Gebeten, Hinweisen zur Information zur Orientierung, Ermutigung und Begleitung
- mit dem Evangelium nach Lukas
- mit einem vielfältigen Rat- und Hilfe-Teil
- mit einem Hörbuch für unterwegs

Das Buch mit CD ist für Interessenten kostenlos in den Regionalstellen erhältlich.

www.ontour-online.de

Zum EU-Mobilitätspaket

Im Juli 2020 habe die EU unter schwierigen Bedingungen ein Mobilitätspaket verabschiedet, was bei vielen seriösen Spediteuren und Kraftfahrern die Hoffnung auf einen fairen Wettbewerb gestärkt habe. Die wichtigen Änderungen, die bei den Lenk- und Ruhezeiten, der Kabotage und der Entsendung von Fahrern vorgesehen seien, sollen bis 2025 bzw. 2026 national umgesetzt werden.

„Warum so lange warten, wenn die Situation schon seit Jahren prekär ist?“, fragen die Betriebsseelsorger. Die nationale Umsetzung der EU-Regelungen werde dringend erwartet. Allerdings zeige sich bereits jetzt, dass die schon jetzt geltenden Regelungen nicht eingehalten oder nicht kontrolliert werden.

Sozialdumping wird nicht verhindert

Das in der gesamten Branche verbreitete Sozialdumping werde allein durch das Mobilitätspaket nicht verhindert. Ein riesiges Problem seien Fahrer aus Osteuropa, deren Armut von Spediteuren ausgenutzt werde, die ihnen skandalöse Löhne (keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, keine Sozialabgaben) und Lebensbedingungen abverlangen. Dieses Sozialdumping habe mit Wettbewerb nichts zu tun, zwinge aber andere Unternehmen, ebenfalls zu unlauteren Mitteln zu greifen. Michael Bauer

Nach Möglichkeit sind die Seelsorger zu zweit unterwegs. ©bss

Konkrete Ideen und Vorschläge

Die Arbeitsgruppe formulierte auch konkrete Ideen und Vorschläge um die Not auf den Rastplätzen und Autobahnen zu lindern:

- Um die Parkplatzsituation zu entschärfen, könnten Industriegebiete nachts geöffnet und eine kleine Infrastruktur mit Duschen, Toiletten und Aufenthaltsraum geschaffen werden. Die Kosten für Errichtung, Unterhalt und Pflege könnte auf die Firmen dieses Industriegebietes aufgeteilt werden. Die Firmen seien auf die Lkw-Transporte angewiesen und profitierten davon.

- Eine zeitnahe Entspannung der Parkplatzsituation wäre auch der verstärkte weitere Ausbau von intelligenten Systemen des Parkplatzmanagements (Telematiksysteme), wie sie z.B. schon auf den Rastanlagen Montabaur (A3), Inntal-West (A93) und Jura-West (A3) getestet und praktiziert werden.

- Ein weiteres Anliegen seien die Lohngerechtigkeit und die Angleichung der Löhne europaweit. Damit solle Lohndumping und Ausbeutung unterbunden oder zumindest reduziert werden, denn 500 bis 800 € brutto, für die vor allem osteuropäische Fahrer unterwegs sind, seien kein adäquater Lohn für diese verantwortungsvolle Tätigkeit, auch wenn es für die osteuropäischen Fahrer mehr Geld ist in ihrem Heimatland als in Deutschland. Zudem schüre dieses Lohngefälle den Unmut und die Fremdenfeindlichkeit gegenüber den „Billigfahrern“ und fördere sklavenähnliche Strukturen.

- In Bezug auf die Umsetzung der Vorgaben des Mobilitätspakets ergäben sich noch offene Fragen: Wenn die Fahrer ihre Wochenruhezeit nicht mehr im Fahrzeug verbringen dürfen, wo gibt es dann entlang der Autobahnen Übernachtungsmöglichkeiten und wer bezahlt sie? Wer bewacht die unbesetzten Lkws auf den Rastplätzen und schützt die Fahrzeuge vor Beschädigung, Diesel- und Ladungsdiebstahl?

- Der Verbesserung der Gesundheitsvorsorge dienten Initiativen wie DOC STOP. Dieser zur medizinischen „Unterwegsversorgung“ gegründete Verein sei ein wichtiger Baustein. Hilfe könne von Bus- und Lkw-Fahrern unter der Nummer 01805 112 024 in Anspruch genommen werden. Dazu wäre es sehr hilfreich, eine flächendeckende Versorgung durch Gesundheitszentren entlang der Autobahnen zu haben.

- Um Informationen aller Art zu erhalten, die für die Fahrerinnen und Fahrer wichtig sind, sei ein freier WLAN-Zugang an den Raststätten sinnvoll.

Oft werden die Fernfahrenseelsorger von den Kolleginnen und Kollegen des Projekts „Faire Mobilität“ vom Deutschen Gewerkschaftsbund begleitet, die die Fahrerinnen und Fahrer aus Süd- und Osteuropa über ihre Rechte informieren.

Was ist die Fernfahrerseelsorge?

Die Arbeitsgruppe „Kirche für Fernfahrer“ besteht aus einer Kollegin und acht Kollegen aus dem süddeutschen Raum (Augsburg, Heilbronn, Singen, Sigmaringen, Konstanz, Mainz, Speyer, Bamberg, Freiburg). Sie ist als Fernfahrerseelsorge ein Teil der katholischen Betriebsseelsorge der Bistümer Augsburg, Bamberg, München und Freising, Rottenburg-Stuttgart, Freiburg, Speyer und Mainz und arbeitet im Auftrag der Bundeskommission der Betriebsseelsorge.

Die Gruppenmitglieder sind regelmäßig auf den Rastplätzen ihrer jeweiligen Region unterwegs, zurzeit, soweit dies mit den entsprechenden Hygienemaßnahmen möglich ist. Vor Corona sind sie auch jährlich bei den großen Truckerfestivals in Geiselwind und in Lichtenfels. Hier und in manchen Regionen bei Stammtischen der Autobahnpolizei kommen die Seelsorger mit den Fahrerinnen und Fahrern ins Gespräch und erfahren von ihren Sorgen und Nöten.

Tage der Arbeitswelt in den Regionen

Die Tage der Arbeitswelt sind Teil der üblichen Visitationen in den Dekanaten. Im Mittelpunkt stehen der Besuch eines Unternehmens, das Gespräch mit Vertretern der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretungen. Die Betriebsbesuche ermöglichen exemplarische Einblicke in ortsansässige Unternehmen und schaffen Begegnung und Beziehung zwischen Arbeitswelt und Kirche. Sie sensibilisieren für die Lebenswirklichkeit der arbeitenden Menschen im Dekanat. So sind sie Ausdruck des Interesses und der Wertschätzung der Kirche gegenüber den Unternehmen und deren Beschäftigten. Neben den Informationen zu den Unternehmen stehen besonders die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter, die Herausforderungen, Umbrüche, Sorgen und Nöten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Fokus der Gespräche.

Weihbischof Bentz bei Opel Automobile GmbH

Ausbildung bei Opel bleibt wichtig

Der Mainzer Weihbischof Dr. Udo Markus Bentz hat im vergangenen November das Ausbildungszentrum der Opel Automobile GmbH in Rüsselsheim besucht.

Er bedankte sich für die Möglichkeit, „auf diese Weise einen Einblick in die Arbeitswelt in unserer Region zu nehmen", sagte der Weihbischof. „Als Kirche wollen wir an so einem Tag genau hinhören, was die Menschen in ihrem Berufsleben bewegt und diese Fragen auch mit in unsere seelsorgliche Arbeit nehmen." Der Besuch, bei dem Bentz auch mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sprach, fand anlässlich des traditionellen „Tags der Arbeitswelt" statt, der Teil der bischöflichen Visitation im Dekanat Rüsselsheim ist.

„Wir haben uns sehr über den Besuch des Weihbischofs Bentz gefreut. Gerade wenn es um ein so wichtiges Thema wie die Ausbildung junger Menschen geht, ist ein reger Austausch mit anderen Organisationen von elementarer Bedeutung. Opel ist seit über 150 Jahren ein wichtiger Ausbildungsbetrieb in Hessen", sagte Carsten Brust, Leiter Zentrale Berufsausbildung der Opel Automobile GmbH.

Weihbischof Dr. Udo Markus Bentz mit einer Auszubildenden © Opel

Eingeladen zu dem Tag hatte Ingrid Reidt von der Katholischen Arbeitnehmer- und Betriebsseelsorge Südhessen. Begleitet wurde Weihbischof Bentz außerdem vom Dekan des Dekanats Rüsselsheim, Pfarrer Karl Zirmer, und dem stellvertretenden Dekan, Pfarrer Christoph Mulach.

Tobias Blum

Die Opel Automobile GmbH in Rüsselsheim ist ein deutscher Kraftfahrzeughersteller, der seit August 2017 zum französischen Automobilkonzern Groupe PSA gehört.

Tag der Arbeitswelt in Worms

Weihbischof Bentz bei Fiege-Logistik im Dekanat Worms

Der Mainzer Weihbischof und Generalvikar Dr. Udo Markus Bentz besuchte am 20. Februar 2020 die Zweigniederlassung IDC (International Distribution Center) der Firma Fiege Logistik Stiftung & Co. KG in Worms. Bentz wies darauf hin, dass gerade im Rahmen des „Pastoralen Wegs" im Bistum Mainz, dem Prozess der geistlichen und strukturellen Erneuerung der Kirche, der Blick auf den Sozialraum und damit auch der Arbeitswelt der Gemeinden ein größeres Gewicht zugemessen werde. „Insofern sind solche Einblicke, die wir bei Besuchen in der Arbeitswelt gewinnen, wertvolle Hilfen auch für unsere Seelsorge", betonte Bentz, der sich für die Möglichkeit des Besuchs bedankte.

Weihbischof Dr. Udo Martin Bentz (r.) probierte unter Anleitung von Managing Director Michael Suden (2.v.r.) eine Datenbrille aus. © bss

Der Weihbischof führte unter anderem Gespräche mit Managing Director Michael Suden von der Geschäftsleitung und dem Vorsitzenden des Betriebsrates, Steven Ruff, sowie weiteren Vertretern des Betriebsrats. Im Rahmen eines Rundgangs wurde unter anderem die Funktion von modernen Datenbrillen für die Kommissionierung vorgestellt, die Methoden wie Barcode-Scanner oder Ohrlautsprecher ablösen.

Das familiengeführte Logistikunternehmen Fiege gehört mit 150 Standorten in 14 Ländern zu den führenden Logistikanbietern in Europa. Der Besuch in der Fiege-Zweigniederlassung IDC im Industriegebiet Worms II fand im Rahmen der Visitation von Weihbischof Bentz im Dekanat Worms statt. In der Wormser Zweigniederlassung IDC sind rund 900 Mitarbeiter aus 48 Nationen beschäftigt.

Eingeladen zum „Tag der Arbeitswelt“ hatte Hans-Georg Orthlauf-Blooß von der Katholischen Arbeitnehmer- und Betriebsseelsorge Rheinhessen. Begleitet wurde Weihbischof Bentz unter anderem vom Dekan des Dekanats Worms, Propst Tobias Schäfer, und dem Vorsitzenden des Wormser Dekanatsrats, Lucas Kraft.

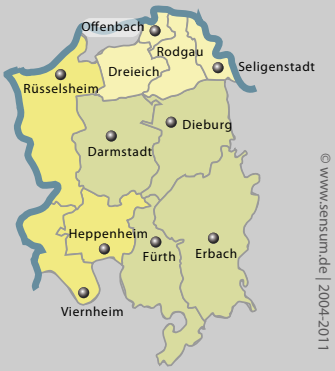
Tobias Blum

FIEGE

Die Fiege Logistik Holding Stiftung & Co. KG ist ein international tätiges deutsches Logistikunternehmen mit Sitz in Greven Nordrhein-Westfalen). FIEGE gilt als Pionier für Kontraktlogistik. Über 19.000 Mitarbeiter an mehr als 150 Standorten in 14 Ländern erstellen maßgeschneiderte Lösungen.

Arbeit ist das halbe Leben

Region Süd-hessen



Neujahrsempfang der Betriebsseelsorge Südhessen

„Sozialethische Herausforderungen für eine zukunftsfähige Gesellschaft“ war Thema des Neujahrsempfangs 2020, zu dem Ingrid Reidt und Michael Ohlemüller, Betriebsseelsorger/in für den Bereich Südhessen, viele Gäste begrüßen konnten. Über 90 Besucher waren der Einladung nach Rüsselsheim gefolgt.

Hauptreferent an diesem Abend war Dr. Manfred Böhm, Leiter der Betriebsseelsorge Bamberg. Basis seines Vortrags bildete eine Reihe von Karikaturen aus dem Buch „Arbeit ist das halbe Leben? Karikaturen zu Mensch, Maschinen und Moneten“, herausgegeben von der Katholischen Arbeitnehmerpastoral. Die Karikaturen werfen einen Blick auf die Arbeitswelt, „bösartig-realistisch“, gleichzeitig lustig und ernst – und auch auf die, die diese Welt unfreiwillig verlassen müssen.

Erwerbsarbeit bestimmt die Lebensgestaltung

Rund 85 Prozent der Bevölkerung seien dazu gezwungen, sich durch den Verkauf ihrer Arbeitskraft ihren Lebensunterhalt zu sichern. Daher sei die Erwerbsarbeit im Leben der meisten Menschen ein wichtiger Faktor, um den herum sie ihre private Lebensgestaltung planen, so Böhm. Arbeit werde

nicht selten als unangenehm empfunden, da sie mit Mühe, Anstrengung und Schweiß verbunden sei. Dennoch ist sie unumgänglich für den Lebensunterhalt. Ohne Arbeit lasse sich nicht gut leben. Auch, weil sie dazu beitrage, mit der Welt und Mitmenschen in Beziehung zu treten. Selbst Gott werde im Schöpfungstext des Alten Testaments als arbeitender Gott dargestellt, der sechs Tage arbeite und am siebten Tage ruhe, so Böhm.

„Über Geld werden in unserer Gesellschaft Lebenschancen verteilt“, kritisiert Böhm. Niedrige Löhne, die auf Dauer ganze Schichten in die Armut treiben, seien ein Angriff auf die menschliche Würde. „Der letzte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung von 2017 muss sogar eingestehen, dass die unteren 40 Prozent der Einkommensbezieher heute real weniger Kaufkraft zur Verfügung haben als in den 1990er-Jahren.“

Referent Manfred Böhm © bss

Effizienz und Egoismus hinterfragen

Arbeit brauche auch menschengemäße Arbeitsbedingungen. Der Druck der Finanzmärkte führt dazu, immer mehr zu immer weniger Kosten in immer kürzerer Zeit zu erledigen oder zu produzieren. „Effizienz heißt das Leitbild, nach dem wir alle funktionieren sollen. Die dazugehörige Kultur ist die des Eigeninteresses und der Konkurrenz." Erwerbsarbeit werde immer übergriffiger, da sie die Menschen auch immer häufiger in ihrer Freizeit beanspruche. Dies führe zu Dauerstress, dem viele nicht mehr standhalten können, sagte Böhm. Die Ungleichverteilung fördere Egoismus. Böhm wies darauf hin, dass die imperiale Lebensweise der Reichen und Mächtigen deutlich zeige: Es reicht nicht für alle, also müssen einige ausgeschlossen werden. Wesentliche Gründe für den weltweiten Zulauf bei den Populisten sei deren Vorgehensweise. Wenn es nicht für alle reicht, dann wenigstens für „unsere Leute". Doch statt Ausschluss sei eine faire Verteilung notwendig, so Böhm.

Im Anschluss an den Impulsvortrag waren Vertreter unterschiedlicher Arbeitsbereiche dazu aufgefordert, ihre eigenen Erfahrungen und Gedanken zu einigen Karikaturen, die sie sich ausgesucht hatten, zu formulieren. Es beteiligten sich Karin Puschmann, Erwerbslosenini-tiative Kompass-Erbach, Ulrike Leipold, ver.di Bezirksfrauenrat, Manuela Awiszus, Betriebsratsvorsitzende bei „real" Groß Gerau, Dr. Michael Vollmer, Arbeitsmediziner, und Tanja Breuhan, Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Opel.
Am Ende stand der Wunsch, trotz der bestehenden Schwierigkeiten nicht den Mut zu verlieren, weiter für eine „Arbeits-Welt" zu kämpfen, die wenigstens ein kleines bisschen menschlicher wird.

Michael Ohlemüller

Gut besuchter Neujahrsempfang © bss

Autoland Deutschland?

Wir stehen vor einer Antriebswende

Steckt das Autoland Deutschland in der Sackgasse? Zu dieser Frage hatte die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) Bezirk Mainz und die Katholische Betriebsseelsorge Südhessen am 10. März 2020 zu einem Vortrag eingeladen, um die gesellschaftlichen und sozialen Herausforderungen der Transformation in der Automobilbranche zu diskutieren. Referent Maik Grundmann, Bezirkssekretär IG Metall Bezirk Mitte, gab im Gemeindesaal von St. Josef in Rüsselsheim einen ausführlichen Überblick über Wandel- und Veränderungsfaktoren in der Kfz-Branche, um anschließend auf die Folgen dieser Veränderungen einzugehen. Vorab begrüßte Ludwig Braun von der KAB die 25 Besucher/innen.

Veränderungsfaktoren Klima und Demografie

Zu den wichtigen Veränderungsfaktoren, die die Automobilbranche beeinflussen, gehört der Klimawandel und die Bestrebung, den CO_2-Ausstoß zu reduzieren, betonte Grundmann. Auch der demografische Wandel wirke sich aus. Dieser führe zu Fachkräftemangel, und das Nachfragepotenzial für Pkws schrumpft. Laut einer Umfrage würden 50 Prozent der Bevölkerung in Deutschland kein eigenes Auto mehr kaufen, wenn sie stattdessen kostengünstige und effektive „Shared Mobility" nutzen könnte. Die oberste Grenze an verkauften Pkws sei erreicht, so Grundmann.

Vernetzung und E-Mobilität

Ein Produktwandel zeige sich, da das Auto immer mehr vernetzt werde. Neue Mobilitätsformen seien dabei, sich zu entwickeln. Gerade im urbanen Bereich werde eine Vernetzung verschiedener Serviceangebote vorangetrieben, mit der das eigene Auto nicht mehr im Innenstadtverkehr genutzt werde. Vielmehr werden Parkmöglichkeiten außerhalb der Stadt angeboten, der Weg in die Innenstadt dann mit öffentlichen Verkehrsangeboten fortgeführt.

Im Gespräch © rapp

E-Fahrzeuge beginnen eine Rolle zu spielen, wobei es zu unterscheiden gelte, wo das emissionsfreie Fahren gemessen werde. CO_2-freies Fahren am Auspuff gemessen, bedeute nicht CO_2-Freiheit, da in diesem Fall die Produktionsumstände nicht berücksichtigt sind. Auch stelle sich die Frage, wie der Strom für E-Automobilität produziert werde.

Zuliefererbranchen, Versicherungen, Reparatur- und Wartungsanbieter seien auch vom Wandel betroffen. Die Datenerfassung verbessere sich, so dass Versicherungen bessere Möglichkeiten haben, Daten rund um das Fahrverhalten zu erfassen, führte Grundmann weiter aus. Wartungsarbeiten wie ein Ölwechsel

werden bei den Antriebssystemen von E-Autos nicht mehr nötig sein.

Entscheidungen der Nutzer wirken sich auch auf die Veränderung der Mobilität aus. Maik Grundmann: „Gerade in Städten – die Urbanisierung steigert sich weltweit – also dort, wo viele Menschen auf engem Raum zusammenleben, wird die Frage nach alternativer Mobilität eine große Rolle spielen."

Referent Maik Grundmann © M.G.

Der Referent erklärte, dass die Nachfrage nach Mobilität unabhängig vom Mobilitätsträger an Bedeutung gewinne.

Folgen für die Arbeitsplätze

Welche Auswirkung haben all diese Veränderungen auf die bestehenden Arbeitsplätze der Branche? Die üblichen Herstellungswege werden sich verändern. Die Fertigung wird (noch) stärker automatisiert und digitalisiert sein („Industrie 4.0"). Stärkere Vernetzung erleichtert Bestellung und Lieferung ebenso wie das Internet. Doch ein Szenario von menschenleeren Fabrikhallen, in denen allein Roboter die Fertigung übernommen haben, wird wohl nie eintreffen, prognostiziert Maik Grundmann

Doch führen die Veränderung der Fertigung und neue Einflussfaktoren dazu, dass bisher gebrauchte Fähigkeiten an Wert verlieren, dass Löhne und Gehälter wegen verstärkter Digitalisierung heruntergefahren werden? Bezogen auf die Beschäftigungsentwicklung sind, so der Referent, 125.000 Arbeitsplätze gefährdet. „In Summe wird bis 2030 mehr als jeder zweite Arbeitsplatz in der Produktion von Antrieben direkt oder indirekt betroffen sein", stellte Grundmann fest. Stärkere Auswirkungen werden bei Zulieferbetrieben erwartet. Auch im Bereich Service und Wartung werden viele Arbeitsplätze verloren gehen.

Der Druck auf die Branche bleibe hoch. Innovationen kämen überwiegend aus anderen Branchen (z.B. Google). Die Vielfalt der Antriebe der Fahrzeuge sowie der Fortbewegungsarten würden zunehmen. Und ganz wichtig: Die Anzahl der verkauften Kilometer in einem Monat, anstatt die Zahl der verkauften PKw wird eine wichtige Kennzahl, so Grundmann.

Unternehmerisches Handeln und Unterstützung durch die Politik

Was gilt es zu tun? Grundmann fordere Strategien, mit denen die Herausforderungen sozial, ökologisch und ökonomisch bewältigt werden können. Dabei gelte es, dass Unternehmen die technologischen Entwicklungen aktiv steuern müssen. Sie müssen Kundenbedürfnisse gezielt berücksichtigen.

Beschäftigte brauchen Perspektiven. Daher lautet Grundmanns Forderung an die Politik, durch zielgerichtete Industrie-, Struktur- und Beschäftigungspolitik unter Beachtung von Realisierbarkeit und Beschäftigungsfolgen mitzuwirken. Einige Maßnahmen seien schon auf den Weg gebracht. „Dabei ist nicht allein nur der Blick auf einzelnen Branchen zu richten, sondern den Blick grundsätzlich zu weiten", ergänzt Ingrid Reidt, Betriebsseelsorgerin, die die rege Diskussion moderierte. „Angesichts der großen gesellschaftlichen, ökologischen und wirtschaftlichen Umbrüche muss man – um nachhaltig und solidarisch in die Zukunft zu gehen – die Frage der Bewertung von Arbeit jeglicher Art – z.B. auch der Pflege und Fürsorgearbeit – stellen."

Steckt das Autoland Deutschland in einer Sackgasse? Maik Grundmann fasse zusammen: Tatsache sei, der Druck auf die Branche erhöhe sich ständig. Man stehe vor einer Antriebswende. Alles könne glimpflich ausgehen. Doch was genau geschehen wird, ähnele bislang noch einem Blick in die Glaskugel.

Susanne Rapp/Ingrid Reidt

Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit?

Die verborgene Diskriminierung der Frauenarbeit

Die Kooperationsveranstaltung der AG Frauen und Arbeitswelt in Rüsselsheim deckt erneut das Ausmaß und die Ursachen von geschlechterbezogener Ungerechtigkeit im arbeitsweltlichen Kontext auf.

Die Coronakrise hat dazu beigetragen, ein längst bekanntes Thema, die nicht bestehende gleiche Bezahlung von gleichwertiger Arbeit, deutlich zu machen. Noch immer werden die sogenannten SAGE-Berufe (SAGE steht für Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung), die meist von Frauen ausgeübt werden, sehr viel schlechter bezahlt als typische Männerberufe. Selbst wenn die gleichen Arbeiten von Frauen und Männern ausgeübt werden, erhalten Frauen weniger Gehalt. Zu Coronazeiten sind Frauen zudem oft dazu gezwungen, ihre Erwerbsarbeit zu reduzieren, um ihre Kinder zu betreuen.

Veranstaltung zur Gendergerechtigkeit in der Arbeitswelt

Rüsselsheim, 3. September 2020, Ratssaal: Der Arbeitskreis „Frauen und Arbeitswelt in Rüsselsheim", in dem sich seit Jahren auch die katholische Betriebsseelsorge engagiert, hat das Thema der Gendergerechtigkeit in der Ar-

> *„Gendergerechtigkeit in der Arbeitswelt und die angemessene Bewertung von Berufen, die vorrangig von Frauen ausgeübt werden, sind immer noch zu wenig im Fokus und verlangen verstärkte Aufmerksamkeit"*
>
> Ingrid Reidt, Betriebsseelsorgerin

Ingrid Reidt (l.) und die Referentin Dr. Stiegler © rapp

beitswelt auf die Agenda gerufen. Sie konnten dafür die Fachfrau Dr. Barbara Stiegler, ehemalige Leiterin des Arbeitsbereichs Frauen- und Geschlechterforschung bei der Friedrich-Ebert-Stiftung, als Referentin gewinnen.

Die Referentin Dr. Barbara Stiegler
© rapp

Dazu eingeladen hatten Vertreterinnen aus dem Büro für Frauen und Chancengleichheit der Stadtverwaltung, Kultur123 der Stadt Rüsselsheim, dem Frauenzentrum Rüsselsheim, ver.di Vertrauensleuten der Stadt Rüsselsheim, dem evangelischen Dekanat Groß-Gerau-Rüsselsheim und der katholischen Betriebsseelsorge Südhessen.

Lebenswichtige Frauenarbeit

Die Referentin bezeichnete Frauenarbeit als lebenswichtig. Denn in der Krise seien es Frauen, die die Gesellschaft am Laufen hielten. Niemand vermisse in der Krise einen Bänker. Doch würden Berufstätige im Bereich der sozialen Arbeit, der Gesundheitspflege und der Erziehung wegfallen, wäre dies katastrophal. Doch warum werden bis heute diese Berufe viel schlechter bezahlt? Gründe können Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen nach einer Geburt sein. Auch fehlende Bildung kann ein Grund sein. Als Hauptgrund sieht Stiegler jedoch die „vergeschlechtlichte" Arbeitsbewertung.

Schon in der Schulzeit und später in der Ausbildung gäbe es typische Männer- und Frauenberufe: „Männer bauen, Frauen erziehen". Dies führe dazu, dass nur Männerberufe für eine dauerhafte und eigenständige Existenzsicherung ausgelegt sind, da Frauen nach dem veralteten Denkschema letztendlich für Haushalt und Kinder zuständig seien.

Studie zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung

Barbara Ziegler zitierte eine wissenschaftliche Studie. Zwischen 2015 und 2018 wurde ein „CW-Projekt" (Comparable Worth) mit interdisziplinärem Ansatz durchgeführt, das eine geschlechtsneutrale Bewertung beruflicher Tätigkeiten vornahm. Daraus sollte folgen, dass Berufsgruppen mit gleichem CW-Wert unabhängig vom Geschlecht auch gleichen Stundenlohn erhalten.

Die Ergebnisse zeigten, was längst zu erwarten war: „Die beruflichen Anforderungen und Belastungen im Rahmen überwiegend weiblicher Erwerbsarbeit werden geringer entlohnt als die gleichen Anforderungen und gleichen Belastungen im Rahmen überwiegend männlicher Erwerbsarbeit!"

Konkret: Sorgeberufe in Pflege und Gesundheit sind unterbewertet; Führungskräfte im Bereich IT-Dienstleistungen verdienen knapp 17 Euro mehr pro Stunde als Fachkräfte in Pflege und Gesundheit, trotz eines vergleichbaren Ausmaßes an Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen.

Für ein Verbot ungleicher Löhne

Die Studie mache deutlich, dass es aufgrund unterschiedlicher Arbeitsbewertung zu Ungerechtigkeiten kommt und Frauen, die in schlechter bewerteten Berufen arbeiten, Nachteile haben.

Geschenkübergabe an die Referentin Dr. Stiegler
© rapp

Der Blick auf Medien, Werbung oder auch Bildung zeige, dass dort bereits stereotype Vorstellungen und Zuschreibungen geschlechtsspezifisch das Denken manipulieren. Verfestigte Strukturen halten fest an einer Arbeitsteilung von bezahlter Arbeit für den Mann und unbezahlter Arbeit für die Frau. Doch die unbezahlte Arbeit ist systemrelevant.

Das Problem sei nicht neu, unterstrich die Referentin. Bereits in den 1980er-Jahren habe es Versuche gegeben, mehr Gleichberechtigung in der Arbeitswelt durchzusetzen. Geschehen sei bislang allerdings nicht viel.

Es gibt noch viel zu tun!

Stiegler nannte als erforderliche nächste Schritte ein Verbot ungleicher Löhne. Unternehmen müssten Nachweise erbringen, wenn geschlechtsspezifisch ungleich entlohnt werde. Eine Nichteinhaltung des Verbots müsse sanktioniert werden. Zudem müsse es eine gesetzliche Verpflichtung zur Anwendung von Lohngleichheitsprüfungen geben.

Carmen Größ, die Leiterin des Frauenzentrums Rüsselsheim, wies bei der sich anschließenden Diskussion darauf hin, dass die Bezeichnung arbeitslos bei Frauen durch erwerbslos geändert werden sollte, da Frauen, die einen Haushalt führen und Kinder betreuen, nicht arbeitslos sind. Eine Besucherin stellte die Frage, warum bei der Veranstaltung nur zwei Männer anwesend seien und ob dies nicht aussagekräftig sei.

Betriebsseelsorgerin Ingrid Reidt sieht in der sehr nüchternen, aber bestechenden Studie eine große Chance, erneut die ungerechte Bewertung von Tätigkeiten von Frauen gesellschaftlich und auch innerkirchlich neu ins Gespräch zu bringen.

Fazit: Bis sich die Forderung nach gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit durchsetzt, wird noch viel geschehen müssen. Auch für die Betriebsseelsorge ist damit klar: Es gibt noch viel zu tun!

Susanne Rapp/ Ingrid Reidt

Auch das Jahr 2021 steht im Schatten von Corona. Es ist gut, sich gegenseitig Hoffnung zuzusprechen, Solidaritäten zu schaffen und sich gemeinsam für eine gerechte und nachhaltige Arbeitswelt einzusetzen. Als Betriebsseelsorge wollen wir genau dies tun: Mit unserem Angebot und im Schulterschluss mit anderen – in diesem Jahr auch symbolisch! Der Jahrespost haben wir ein Päckchen Blumensamen zum „Hoffnung-" und Solidaritäten säen…" beigelegt, damit wir einander in diesen Zeiten nicht vergessen!
Ingrid Reidt & Michael Ohlemüller, Betriebsseelsorge Südhessen

“Rote Karte Aktion“ für das Management von Continental

Solidarität mit den Beschäftigten in Babenhausen und Karben

Seit Monaten brodelt es bei Continental in Deutschland. Das Management hat im September 2020 unter dem Schlagwort einer Transformation einen radikalen Abbau von tausenden Arbeitsplätzen und die Schließung modernster, profitabler Werke in ganz Deutschland beschlossen. Die Größenordnung der Abbaupläne gleicht einem Kahlschlag. Mehr als 13.000 Arbeitsplätze sind in den nächsten Jahren davon betroffen, im Bistum Mainz sind es die Werke Babenhausen und Karben.

In der Region wächst der Widerstand

Im Babenhausen kämpft die Belegschaft schon seit Oktober 2019 gegen den Stellenabbau von 2.250 der 3.700 Stellen. Nun hat der Vorstand auch die Schließung des modernen, hocheffizienten Werkes in Karben in Oberhessen beschlossen, mit dem Verlust von weiteren 1.088 Arbeitsplätzen.

Die Bundeskommission der Betriebsseelsorge Deutschland solidarisiert sich uneingeschränkt mit Beschäftigten aller Standorte von Continental angesichts des Kahlschlags seitens der Konzernleitung. Ein Schwerpunkt der Sitzung der Bundeskommission Ende September 2020 war der Blick auf die geplanten (Massen-)Entlassungen in der deutschen Automobil- und vor allem Automobilzulieferindustrie.

Auch vor Ort, besonders bei den Betroffenen, aber ebenso in den Regionen wächst der Widerstand. Im Schulterschluss setzen sich die Katholische Betriebsseelsorge im Bistum Mainz, das Katholische Dekanat Dieburg, die beiden evangelischen Dekanate Wetterau und Vorderer Odenwald für Arbeitsplatzsicherung und den Standorterhalt in Karben, Babenhausen und deutschlandweit ein. Unterstützt werden sie auch durch ein breites Aktionsbündnis, das von Gewerkschaften, Kommunen, Parteien, Verbänden und Vereinen getragen wird. So wurden zusammen mit den Betriebsräten der betroffenen Standorte verschiedene Aktionen durchgeführt, z.B. Protestmärsche in Frankfurt, Mahnwachen vor dem Betriebstor, Foto- und Plakataktionen unter dem Motto „Wir wollen, dass ihr bleibt“.

Vonseiten der beiden Kirchen angestoßen, hat man in einer regional übergreifenden Zusammenarbeit eine „Rote Karte“ im Postkartenformat entworfen. Sie ist an den Aufsichtsrat und das Management von Continental adressiert und richtet sich gegen den rücksichtslosen Abbau von tausenden Arbeitsplätzen, gegen den mangelnden Respekt gegenüber den Beschäftigten und das unverantwortliche Profitstreben des Konzerns.

„Rote-Karten“-Aktion findet breite Unterstützung

Verantwortlich für die Aktion zeichnen neben dem Evangelischen Dekanaten Vorderer Odenwald und Wetterau auf evangelischer Seite die Katholische Betriebsseelsorge Oberhessen und Südhessen sowie das Katholische Dekanat Dieburg. Auch das gesamte Aktionsbündnis Babenhausen schließen sich der Aktion an.

Für die Katholische Betriebsseelsorgerin Ingrid Reidt, zuständig in Südhessen und Babenhausen, wird die Härte der Auseinandersetzungen deutlich: „Gerade jetzt in Krisenzeiten wie diesen, müssen Betriebe sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst sein. Dies ist existenziell für Mensch und Gesellschaft.“ Und ihre Evangelische Kollegin

Ingrid Reidt (l.) und Richard Kunkel (r.) mit der roten Karte für das Management von Continental © bss

Annette Claar-Kreh verweist auf einen Dominoeffekt: „Viele Selbstständige und Kleinunternehmen in unserer Region hängen mittelbar von den Entscheidungen des Großkonzerns ab. Welche Signale sendet die Firmenleitung aus, wenn auf der anderen Seite staatlicherseits vieles getan wird, um Arbeitsplätze zu sichern?“

Auch in Karben meldet sich die Kirche zu Wort „Wir wollen mit der ‚Roten Karte‘ den Protest gegen den radikalen Abbau von Arbeitsplätzen, deren Verlagerung in Billiglohnländer und die Schließung modernster, profitabler Werke direkt in die Konzernzentrale senden, denn da gehört er hin“, sagt Wolfgang Dittrich, Referent für gesellschaftliche Verantwortung im Evangelischen Dekanat Wetterau. Richard Kunkel von der Katholischen Betriebsseelsorge Oberhessen ergänzt: „Das Vorgehen des Conti-Managements ist hochgradig unsozial und verantwortungslos. Es missachtet Arbeitnehmerrecht und vereitelt, dass in der Krisenzeit vonseiten des Staates vieles getan wird, um Arbeitsplätze zu sichern. Mit dieser Karte stellen wir uns solidarisch an die Seite der Betroffenen und ihrer Familien.“

Die überregional angelegte „Rote-Karte-Aktion“ will Zeichen der breiten Solidarität sein und zeigt: Wir sind solidarisch miteinander – über den eigenen Standort hinaus!

Ingrid Reidt / Richard Kunkel

Das Aktionsbündnis für den Erhalt von Conti hat die Idee des Jugendforums Babenhausen eines Wunschbaumes aufgegriffen und um eine für viele unsichere lebens- und arbeitsweltlichen Situation ergänzt. Auch die Conti-Beschäftigten waren in ihrer aktuellen Auseinandersetzung eingeladen, ihre Anliegen am Baum sichtbar zu machen und zu platzieren.

Ökumenische Solidarität mit den Conti-Beschäftigten

Modernes und profitables Conti-Werk in Karben soll geschlossen werden

Die Nachricht von den Schließungsplänen für das Conti-Werk in Karben ist ein herber Schlag für die Region und die Menschen. Deshalb unterstützen das katholische und das evangelische Dekanat gemeinsam die Mitarbeiter/innen in dieser schwierigen Situation.

Richard Kunkel von der Katholischen Betriebsseelsorge Oberhessen und Wolfgang Dittrich, Referent für Gesellschaftliche Verantwortung beim Evangelischen Dekanat Wetterau informierten sich bei einem Besuch über die aktuelle Situation im Kampf um die Arbeitsplätze, nachdem nun auch der Aufsichtsrat von Continental der Schließung des Karbener Werks und dem damit verbundenen Arbeitsplatzabbau zugestimmt hat.

Mahnwache am Werkstor

Dittrich und Kunkel beteiligten sich an einer Mahnwache, die von den Continental-Beschäftigten vor dem Werkstor in Karben errichtet wurde, um auf die bedrohliche Situation für das Werk aufmerksam zu machen. Beide Kirchenvertreter äußerten sich gegenüber dem Betriebsrat entsetzt darüber, dass das Continental-Management in Karben ein modernes und profitables Werk schließen will, um die Arbeitsplätze in Billiglohnländer zu verlagern. Sie boten ihre Unterstützung an, um einen breiten gesellschaftlichen Protest gegen den unsozialen und verantwortungslosen Abbau der Arbeitsplätze in Gang zu bringen.

Bei der Mahnwache trafen sich (v.l.) Betriebsratsvorsitzender Frank Grommeck, Richard Kunkel von der Katholischen Betriebsseelsorge Oberhessen und Wolfgang Dittrich vom Evangelischen Dekanat. © W. Dittrich

Lasst Euer Licht leuchten

Modernes und profitables Conti-Werk in Karben soll geschlossen werden

Der heilige Nikolaus war ein Kämpfer für soziale Gerechtigkeit, hat sich für Menschen in Not eingesetzt. Passend dazu haben die Gesamtkirchengemeinde Karben, die katholische Betriebsseelsorge Oberhessen und das Evangelische Dekanat Wetterau am Sonntag, 6. Dezember, dem Namenstag des heiligen Nikolaus, einen Gottesdienst vor dem Werkstor von Continental in Karben.

Betriebsseelsorger Richard Kunkel bei seiner Ansprache © Anna-Luisa Hortien

In Karben bangen tausende Beschäftige um ihre Arbeitsplätze. Viele von ihnen waren der Einladung gefolgt und zu dem ökumenischen Gottesdienst gekommen, der unter dem Motto „Hier sollen die Lichter ausgehen - So lasst euer Licht leuchten vor den Leuten“ stand. Bläser der Musikschule Bad Vilbel und Karben gestalteten den Gottesdienst musikalisch.

Bürgermeister Guido Rahn bekräftigte in einem Grußwort: „Das Motto, das sie gewählt haben, das Licht als Zeichen guter Arbeit, das passt hierher. Hier wird gute Arbeit geleistet. Und trotzdem wird überlegt, den Standort zu schließen. Das ist absurd!“ Er bekräftigte das Engagement der Kirche. Auch die Stadt stehe an der Seite der Beschäftigten. „Ich hoffe, dass die Lichter bei der Kirche und bei Conti noch lange in Karben leuchten und nicht ausgehen.“

Pfarrer Werner Giesler betonte in seiner Predigt, dass Gott auf der Seite der kleinen Leute stehe, die ihrer täglichen Arbeit nachgehen, um mit ehrlicher Arbeit ihr Leben zu sichern. Deshalb sei Jesus auch nicht in einem Palast, sondern in einem Stall geboren. „Und deshalb sind wir heute hier, bei den Menschen, die sich Sorgen um ihre Arbeit, ihr tägliches Brot, ihre Existenz machen.“ Die Verantwortlichen bei Conti müssten einsehen: Menschlichkeit stehe über aller Kalkulation und Profitmacherei.

Betriebsratsvorsitzender Frank Grommeck erzählte im Ge-

Region Ober-hessen

spräch mit Wolfgang Dittrich vom Evangelischen Dekanat, dass das Werk in Karben einen sehr guten Ruf genieße. Es habe in den vergangenen Jahren mehrere Preise abgeräumt.

„Den Standort zu schließen, ist keine kaufmännische Entscheidung, sondern eine politische. Entscheidung."

Der Betriebsrat sei im Dauerstress, Durchhaltevermögen und starke Nerven seien gefragt. Umso schöner sei es, die Solidarität der Menschen in Karben zu spüren. Das unterstrich auch IG-Metall-Vertreter Michael Erhardt. Solch eine breite Solidarität, sei keine Selbstverständlichkeit und zeichne die Akteure in Karben aus.

Richard Kunkel von der Katholischen Betriebsseelsorge Oberhessen blickte zum Schluss auf eine Lichtgestalt, nach der sich in diesen Zeiten viele sehnen: Bischof Nikolaus aus Myra. Er habe sich stets für die Menschen eingesetzt, sei ein Kämpfer für soziale Gerechtigkeit gewesen. Seine Geschichte zeige: „Wir können etwas erreichen, wenn wir als Menschen zusammenstehen und gemeinsam für unser Anliegen eintreten", so Kunkel. Die Botschaft von Nikolaus sei aktueller denn je. Er wünsche sich: „Mehr Respekt und Wertschätzung statt hochgesteckter Gewinnmargen, mehr Menschlichkeit in einer oft unmenschlichen Welt."

Anna-Luisa Hortien

Region Rhein-hessen

© www.sensum.de | 2004-2011

Am 5. Dezember 2020 fand an der Autobahnraststätte Wonnegau eine Nikolausaktion" für Fernfahrer/innen statt. Mehrere Seelsorger aus den Bistümern Mainz und Speyer gingen über den Rastplatz und sagten den Fernfahrer/innen ein Dankeschön und schenkten dabei einen Schokoladen-Nikolaus und einen Apfel.
„Wir verstehen dies als kleines Zeichen der Wertschätzung und als Dank für ihren wichtigen Dienst als Fernfahrer", so die Seelsorger Michael Ohlemüller, Hans-Georg Orthlauf-Blooß und Thomas Braun. „Wir wollen deutlich machen, dass Menschen, die uns in Zeiten von Corona Dienste leisten, nicht abermals Opfer der Pandemie werden dürfen. Kurzarbeit, überhöhte Dienstbereitschaft, zu oft menschenunwürdige Alltagserfahrungen wie beispielsweise geschlossene Raststätten, verschlossene Duschen und Toiletten gehörten leider zum Alltag der „Brummilenker". © bss

Solidarität mit der Galeria-Karstadt-Kaufhof-Belegschaft

Kaufhäuser in Mainz und Worms geschlossen

Ende Juni 2020 wurden die harten Sanierungspläne des Kaufhausunternehmens Galeria Kaufhof Karstadt GmbH bekannt, zum 31. Oktober deutschlandweit über 60 Kaufhäuser des Konzerns, darunter in Worms (ehem. Kaufhof) und in Mainz (ehem. Karstadt) zu schließen. Betroffen sind in Mainz 62, in Worms 30 Mitarbeitende. Der Warenhauskonzern mit 172 Filialen ist schon seit längerem in der Krise, die sich pandemiebedingt noch verschärfte. Der Sanierungsplan sah vor, dass durch die Schließung unwirtschaftlicher Filialen die übrigen Filialen erhalten werden können. Beide Kaufhäuser sind inzwischen geschlossen.

Die Betriebsseelsorge solidarisierte sich mit der Forderung der Beschäftigten von Galeria Kaufhof Karstadt in Mainz und Worms nach dem Erhalt der Arbeitsplätze und der Verlängerung der Dauer der bei einer Schließung einzurichtenden Transfergesellschaft auf 12 Monate. Diese soll den Betroffenen durch Beratung, Schulungen und Training eine berufliche Neuorientierung ermöglichen.

Kundgebungen in Mainz und Worms

In Kundgebungen vor den Kaufhäusern in Worms und Mainz forderte Betriebsseelsorger Hans-Georg Orthlauf-Blooß der Konzern müsse seine soziale Verantwortung zeigen und einen fairen Interessensausgleich anbieten.

Er hoffe, dass die von so vielen vorgetragene Forderung nach Verlängerung der Transfergesellschaft doch noch einmal Bewegung in die Verhandlungen bringe. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hätten z.T. seit Jahrzehnten großen Einsatz für Kaufhof bzw. Karstadt gezeigt und zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beigetragen. „Nun so aussortiert zu werden, kränkt und tut weh!", sagte er nach Gesprächen mit Belegschaftsmitgliedern. Es sei eine bittere Erfahrung, dass heutzutage die Würde menschlicher Arbeit in immer größerem Ausmaß aus dem Blick gerät und der Mensch als möglichst zu reduzierender Kostenfaktor betrachtet wird.

Betriebsseelsorger Hans-Georg Orthlauf-Blooß, ver.di-Gewerkschaftssekretärin Petra Kusenberg und Betriebsratsvorsitzende Martina Lauenroth (v.l.n.r.) © bss

Corona entpflichtet nicht

Die Coronakrise entpflichte nicht von der sozialen Verantwortung. Im Gegenteil. Die Krise verpflichtet in besonderem Maß, die Sorge für die Belegschaft zu tragen, erklärten die Betriebsseelsorger des Bistums in einer gemeinsamen Erklärung. „Umso nachdrücklicher drängen wir auf einen fairen, respektvollen Umgang mit den Frauen und Männern im Verkauf der beiden Warenhäuser." In der Betriebsversammlung bot Orthlauf-Blooß auch weitere Hilfe und Unterstützung der Kirche an.

Eileen Hirsch

Gegenseitige Solidarität wird großgeschrieben

Mainzer Betriebsräte tagten unter Corona-Bedingungen im Erbacher Hof

Das erste Treffen des Arbeitskreises Mainzer Betriebsräte im Jahr 2020 fand am 23. September statt und stand ganz im Zeichen der Berichte über die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Betriebe und Einrichtungen. Der Sprecher Thomas Scherer, Betriebsratsvorsitzender der Kraftwerke Mainz Wiesbaden AG, konnte diesmal 25 Teilnehmende begrüßen. Das Treffen fand auf Einladung der Betriebsseelsorge im Tagungszentrum Erbacher Hof statt.

Mit Mindestabstand und Hygienekonzept konnte das Betriebsrätetreffen im Tagungszentrum Erbacher Hof stattfinden.

© bss

„Viele Betriebe nutzen die Zeit und richten sich für die Zukunft aus!“

Unterschiedlich zeigten sich die Corona-Folgen. Es gibt Betriebe, die bisher gut durch die Krise gekommen sind. Sogar neue Mitarbeiter konnten teilweise eingestellt werden. Angesichts der Auftragsentwicklung in einigen Gewerken des Handwerks sind dort die Anstrengungen, Fachkräfte zu finden, groß. In der Industrie und den Stadtwerken sind Notfallpläne entstanden, um systemrelevante Betriebsteile zu sichern. Aber viele Betriebe müssen abwarten, sind ausgebremst durch zurückgehende Auftragseingänge und müssen die Möglichkeit der Kurzarbeit nutzen. In anderen Unternehmen sorgt die Pandemie für einen digitalen Schub. So wird die digitale Infrastruktur ausgebaut und mobiles Arbeiten für viele Mitarbeitende möglich. „Die Betriebe nutzen die Zeit und richten sich für die Zukunft aus!“, wie es Horst Berndroth von der KMW AG formulierte.

„Corona hat uns das Genick gebrochen!“

Ganz anderes berichtete die Karstadt-Betriebsratsvorsitzende Martina Lauenroth: „Corona hat uns das Genick gebrochen!“ Sie brachte so die Situation der Kolleginnen und Kollegen im Mainzer Karstadt auf den Punkt. Jetzt läuft der Ausverkauf. Der Vergleich mit „Leichenfledderei“ machte in der Diskussion die Runde.

Es sind bittere Erfahrungen für die Mitarbeitenden, viele mit langer Betriebszugehörigkeit. Das Durchschnittsalter liegt bei 45 Jahren. Manche „Schnäppchenjäger“ übertreiben ihre Gier nach Rabatt.

Gehaltsverzicht wirkt sich auf die Rente aus

Vorausgegangen war schon einige Jahre ein Überlebenskampf. Immer wieder machte die Belegschaft gegenüber der Konzernleitung Zugeständnisse. „Die Folgen wirken sich bis in die Rente hinein aus!“, sagte die Betriebsratsvorsitzende ernüchternd. Doch als „Doppelstandort“ (es gibt mit dem Kaufhof ein zweites großes Kaufhaus in Mainz, das zum Galeria-Konzern gehört) und mit der unsicheren Zukunftsprognose durch die Bauplanungen in der Ludwigsstraße war der Karstadt-Standort nicht zu halten. Die 70 Mitarbeitenden gehen nach der Schließung in eine sechsmonatige Transfergesellschaft. Ziel ist es, ihnen neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.

Jubiläum musste ausfallen

Sichtlich enttäuscht war auch Heike Huber, Betriebsrätin im Mainzer Musikverlag Schott. Lange im Voraus nämlich war das 250-jährige Jubiläum des Musikverlags mit einer Reihe großer Festveranstaltungen geplant gewesen und konnte jetzt nicht stattfinden. Zudem führte der Lockdown zu Aufführungsverboten; der Musikalienhandel fand nicht statt. Dies alles beschere Millionenverluste, stellte Huber fest und fügte kritisch hinzu, dass von der Politik viel zu wenig auf die Situation der Künstler eingegangen werde, für die es keine Möglichkeit der Kurzarbeit oder nur wenig Unterstützung gebe.

Rentenreport des DGB

Die Regionalgeschäftsführerin des DGB Susanne Wagner stellte den Rentenreport 2020 des DGB-Rheinland-Pfalz/Saarland vor. Er zeige, dass jede sechste Rentnerin bzw. jeder sechste Rentner in Rheinland-Pfalz armutsgefährdet ist.

Mehr als 24.000 Rentnerinnen und Rentner sind in Rheinland-Pfalz auf unterstützende Grundsicherung im Alter angewiesen – selbst dann, wenn sie ein Leben lang gearbeitet haben. Dies sei ein gesellschaftlicher Skandal!

Zum Download des DGB-Rentenreports 2020

Arbeitskreis seit 1997

Der von den Betriebsräten selbstorganisierte Arbeitskreis Mainzer Betriebsräte hat sich 1997 gegründet. Ziel ist damals wie heute, in der Region gemeinsam für die Sicherung der Arbeitsplätze einzutreten. Gegenseitige Solidarität wird seitdem großgeschrieben. Der regelmäßige Austausch bildet ein wichtiges Netzwerk der Unternehmen in der Region, bei dem die Synergien aller genutzt werden können.

Beteiligt sind Arbeitnehmervertreter aus etwa 30 Unternehmen und Einrichtungen der unterschiedlichsten Branchen. Auch die Vertreter des DGB und der Kirchen sind am Tisch. Der Sprecherkreis besteht aus Thomas Scherer (KMW AG), Birgit Jochens (HeidelbergCement AG) und Jürgen Heigl (Prefere). Am Arbeitskreis interessierte Arbeitnehmervertretungen wenden sich an: Thomas Scherer, thomas.scherer@kmw-ag.de

Hans-Georg Orthlauf-Blooß

„Urlaub ohne Koffer“ – ein gelungenes Projekt

„Sei gut, Mensch!“: Ketteler-Preis 2020 verliehen

Dieses Jahr steht ganz im Zeichen von Corona, selbst der Urlaub, die heilige Kuh der Deutschen, konnte nicht wie gewohnt am Strand eines tropischen Paradieses oder am Pool eines Kreuzfahrtschiffs erlebt werden. Viele entdeckten dafür die Schönheiten ihrer eigenen Heimat wieder und lernten erneut das eigene Umland zu schätzen.

Da macht die Meldung hellhörig, dass der diesjährige 1. Preis der Wilhelm Emmanuel von Ketteler-Stiftung in Mainz an ein Projekt geht, das sich „Urlaub ohne Koffer“ nennt. Dieser Preis wird seit 2005 an besonders gelungene karitative und soziale Arbeit im Bistum Mainz vergeben.

„Urlaub ohne Koffer“ – ein gelungenes Projekt

Für die Jury war es ein Projekt, dass sich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt einsetzt. Sie bestätigte ihm „einen niedrigschwelligen Ansatz, von dem Familien in hohem Maße profitieren.“ Dafür wurde es mit 3.000 Euro gefördert.

Schon seit 2012 gibt es die Initiative „Urlaub ohne Koffer“ der Pfarrgemeinde St. Walburga in Groß-Gerau. Initiatorin ist Gemeindereferentin Irmgard Jahn. Die Idee zu diesem Projekt, das sich besonders an einkommensschwache Familien richtet, entstand aus ihrer unmittelbaren Erfahrung mit Arbeitslosen, die sich angesichts knapper Geldbeutel keinen Urlaub leisten konnten.

Unterstützt wird das Projekt seit vielen Jahren durch den Caritasverband Offenbach; Christine Müller vom Caritaszentrum Rüsselsheim ist die langjährige Mitstreiterin. Mit an Bord sind natürlich auch noch ehrenamtliche Helfer, die mit Herzblut, Ideen und Vergnügen das Projekt unterstützen.

Urlaubsfeeling für kleine Geldbeutel

Konkret geht es einmal jährlich um kostenlose Tagesausflüge für einkommensschwache Familien und alleinstehende Personen. In den ersten beiden Wochen der hessischen Sommerferien werden meist sechs verschiedene „Auszeiten“ bzw. Tagesausflüge angeboten.

So stehen Besuche im Tierpark, im Spaßbad und Museen, ebenso Ausflüge zu Burgen, Parks und besonderen Sehenswürdigkeiten auf dem Programm, aber auch Grillfeste oder gemeinsame Picknicks, insgesamt ein gelungener Mix aus Natur und Kultur für alle Altersgruppen.

Das Ziel des Projekts ist es, die Isolation der Einzelnen aufbrechen und ihre Teilhabe am sozialen Leben anzuregen. Ein erster Schritt ist dabei das Kennenlernen von Schicksalsgenossen. Daraus sind durchaus schon hilfreiche Kontakte, ja sogar Freundschaften entstanden. Nicht zu vernachlässigen ist der Aspekt, dass das Projekt auch als vertrauensbildende Maßnahme dient, die z.B. Beratungen vereinfachen kann. Ein weiterer positiver Nebeneffekt ist, dass die Bildungsferne aufgelöst und Neugier gefördert wird. Dieses Projekt zeigt auf, dass auch eine konsumunabhängige Freizeitgestaltung möglich ist.

Konsumunabhängige Freizeitgestaltung

Was die Teilnehmenden seit Jahren erfahren, haben viele Zeitgenossen in diesem Jahr erst wieder gelernt: Es gibt viel zu sehen und zu staunen, ohne große Kosten und mit viel Vergnügen hier, in unserer eigenen Heimat.

Eileen Hirsch

Preisverleihung in Mainz (von links): Volkmar Hommel (Vorstandsvorsitzender Ketteler-Stiftung), Dr. Werner Veith (Stiftungsdirektor Ketteler-Stiftung), Irmgard Jahn (Gemeindereferentin St. Walburga, Groß-Gerau), Christine Müller (Mitarbeiterin Caritasverband Offenbach/Main e.V.), Sonja Lang (Ehrenamtliche Mitarbeiterin) und Edith Bernges (Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

DiCV Mainz/Gaschik

Seminar von Erwerbslosen-Initiativen in Dresden

Soziale Gerechtigkeit in der „BRDDR“ 30 Jahre Einheit – eine Bilanz

Im Juli 2020, 30 Jahre nach 1990, als die Grenze zwischen BRD und DDR geöffnet wurde, trafen sich Angehörige von Erwerbsloseninitiativen aus Südhessen, Baden-Württemberg, Franken, Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt zu einem viertägigen Seminar in Dresden. Ein Reisebericht.

Ist Deutschland ein wiedervereinigtes Land? Sind die Kategorien Ost und West überholt? Was ist mit der sozialen Gerechtigkeit? Und wie gelang die friedliche Revolution? Diesen Fragen wollten wir auf den Grund gehen.

Im Stadtteil Weißer Hirsch liegt die Evangelische Tagungs- und Freizeitstätte Dresden. Die Gruppe nutzte auch das parkähnliche Außengelände. © pia kuner

Die friedliche Revolution

Voll Staunen und Dankbarkeit blickten viele zurück auf das Jahr 1989, in dem in vielen Städten der DDR die Bürger mit friedlichen Montagsdemonstrationen den Grundstein legten für eine Revolution, die dann letztendlich zur Beseitigung der Berliner Mauer und der innerdeutschen Grenze führte. Kerzen statt Steine und keine Panzer wie in Peking in Juni desselben Jahres.

In Dresden gab es die „Gruppe der 20“, etwa 20 Bürgerinnen und Bürger, die während der Demonstration am 8. Oktober 1989 ernannt und beauftragt wurden, am folgenden Tag mit den örtlichen Behörden in Dresden über ihre politischen Forderungen zu verhandeln. In der Dresdner Innenstadt, unweit des Hauptbahnhofs, erinnert heute eine in den Boden eingelassene Inschrift an diese Gruppe.

Wir hatten das Privileg, vom Sprecher dieser Gruppe durch die Dresdner Innenstadt geführt zu werden und authentische Berichte aus der Zeit zu bekommen. Auch andere Sehenswürdigkeiten der historischen, neu aufgebauten Stadt brachte er uns mit viel Detailwissen näher.

Leben in der DDR – die Macht der Stasi

Der Besuch in der Gedenkstätte Bautzner-Straße-Dresden vermittelte eindringlich die Methoden und Mechanismen, mit denen die Menschen behandelt wurden, die nicht in das Parteikonzept passten. Es war erschreckend und bedrückend und wir bekamen einen kleinen Eindruck von der Macht und der furchteinflößenden Herrschaft der Staatssicherheit und des SED-Apparats.

Gedenkstätte Bautzner Straße © pk

Ost und West – Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Für die westdeutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars war es sehr spannend, aus erster Hand Hintergründe und Erfahrungen der Menschen zu bekommen, die in der DDR gelebt hatten und groß geworden sind.

Für uns stand am Ende eine gemischte Bilanz:

- Die DDR hatte eine schlechte politische Ordnung, in der die Menschen viel Gutes hinbekommen haben.
- Die Ideologie war wie ein Religionsersatz, daher brachen mit dem Ende der DDR auch Sinn und Sicherheit weg.
- Die Grenze, die Ost- und Westdeutschland trennte, ist auch eine Grenze zwischen Westeuropa und Osteuropa mit jeweils anderen kulturellen und politischen Erfahrungen. Pluralität und Liberalität fand nicht im gleichen Maß statt.
- Nach der Öffnung der Mauer folgte keine Vereinigung, sondern lediglich der Beitritt der DDR in den Geltungsbereich des Grundgesetzes der BRD.
- Nach der Maueröffnung wurden viele Betriebe abgewickelt und lösten dadurch eine hohe Arbeitslosigkeit aus. Der Bevölkerungsverluste durch die Abwanderung in den Westen war dramatisch und hinterließ entleerte, verödete Kleinstädte und Dörfer.
- Und was nützen billige Mieten und blühende Landschaften ohne Arbeitsplatz?
- Es waren nicht nur die nicht mehr rentablen Großbetriebe (Kombinate), auch hochwertige Fertigungsbetriebe, z.B. die Seidenblumenmanufakturen von Sebnitz, zerbrachen.

Viele Güter, die in Westdeutschland vertrieben wurden, wurden zwar im Osten hergestellt, standen dort aber nicht zum Verkauf. Namhafte westdeutsche Häuser verlegten ihre Produktion wegen der geringeren Kosten in die DDR, deren Regierung sich dadurch Devisen verschaffte.

Und heute, nach 30 Jahren? Die Unterschiede sind nach wie vor sichtbar, man muss nur die die Herkunft der Vorstandsmitglieder der größten deutschen Aktiengesellschaften, der Führungsebenen, der Richter am Bundesverfassungsgericht oder von Politikern betrachten. Auch gibt es immer noch deutliche Unterschiede etwa bei Gehältern und Arbeitszeiten.

Aber wir erkannten auch aufgrund von Statistiken bezüglich Arbeitslosigkeit, Bildung und Schulabschluss: Unterschiede gibt es zwischen Ost und West, aber ebenso zwischen Nord und Süd.

Dresden – Elb-Florenz

Auch in diesem Seminar blieb Zeit, die Stadt zu entdecken. Einen Nachmittag lang hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus

Dresden die Gelegenheit, den Gästen „ihr“ Dresden zu zeigen, und so erkundeten wir in kleinen Gruppen die Stadt. Ich lernte die Dresdner Neustadt kennen und war beeindruckt von der Lebendigkeit und der großen Zahl kleiner und winziger Geschäfte, Cafés und Kneipen, liebevoll inhabergeführt.

Frauenkirche in Dresden © pia kuner

Zum Abschluss gab es dann noch die beste Eierschecke von ganz Dresden

Am Abend wurden wir dann durch das Villenviertel „Weißer Hirsch“ geführt. Der Roman „Der Turm“ von Uwe Tellkamp beschreibt die Gegend und der Gästeführer rezitierte aus dem Roman auswendig Beschreibungen zu einzelnen Häusern.

Pia Kuner

„Arbeitslose sind die großen Verlierer der Coronakrise“

Einen Eindruck von dem, wie es jemandem geht, der lange Zeit ohne Arbeit ist, konnten in den letzten Monaten viele Arbeitnehmer/innen in Kurzarbeit erfahren.

Insgesamt hatten nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bis Ende April 751.000 Unternehmen für 10,1 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kurzarbeit angemeldet. Im Zuge der Coronakrise sind nun auch Menschen auf Sozialleistungen angewiesen, die bisher kaum Erfahrungen mit dem Sozialsystem „Sozialgesetzbuch III und II“ (Hartz IV) gemacht haben.

Sie erhalten von der Bundesagentur für Arbeit 60 Prozent (ohne Kinder) oder 67 Prozent (mit Kindern) ihres entgangenen Nettoeinkommens und was dem Regelsatz beim Arbeitslosengeld I entspricht. Das sei für viele Menschen zu wenig, findet der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und forderte eine Aufstockung. Die Kurzarbeiter sollten mit zunehmender Dauer einen 20-Prozentpunkte-Aufschlag erhalten, also 80 bis 87 Prozent ihres entgangenen Nettolohns.

Bundestag und Bundesrat haben die gesetzliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG) bei längerem Bezug im Rahmen des „Sozialschutzpakets II“ beschlossen. Für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte besteht weiterhin ein regulärer gesetzlicher Anspruch auf 60 Prozent des Nettolohns, mit Kindern sind es 67 Prozent. Neu ist, dass bei einer Bezugsdauer von mehr als drei Monaten das KuG in zwei Staffeln angehoben wird: ab dem 4. Bezugsmonat um 10 Prozentpunkte und ab dem 7. Bezugsmonat um 20 Prozentpunkte.

Die ungleiche Verteilung von Einkommen wird durch die Coronakrise noch verschärft. Denn krisenbedinge Einkommensverluste sind keineswegs über alle Bevölkerungsgruppen gleich verteilt. Existenzbedrohende Einbußen erleiden Geringverdienende, Minijobberinnen und –jobber, sowie Beschäftigte in Gastronomie und in der Leiharbeit – also diejenigen, die auch vor der Krise schon nicht auf der Sonnenseite lebten.

Leider wurden die Menschen, die auf existenzsichernde Sozialleistungen angewiesen sind, einfach vergessen. Auch heute sind es die Ärmsten, die die Auswirkungen der Coronakrise existentiell und mit besonderer Härte treffen.

Wer das Kurzarbeitergeld aufstockt, der sollte auch das Arbeitslosengeld I, das Arbeitslosengeld II und Grundsicherung aufstocken.

Bruno Schumacher

Arbeiten unter „Corona-Bedingungen“

Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V. : Corona erschwert die Arbeit

Wie zahlreiche Einrichtungen hatte auch die Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V. im Jahr 2020 mit vielen Hürden und Unsicherheiten bedingt durch die Coronapandemie zu kämpfen.

Diese betrafen besonders auch die Situation der Teilnehmenden, die ab Mitte März nicht mehr vor Ort in den Projekten beraten, qualifiziert und beschäftigt werden durften. Durch unterschiedlichste Maßnahmen konnten der Kontakt und die bisher gewonnene Stabilität aufrechterhalten werden. Einzelberatungen und auch Gruppenveranstaltungen wurden und werden teils noch immer telefonisch oder per Videokonferenz durchgeführt.

Inhalt der Beratungen waren in der Zeit besonders die familiäre Situation: Viele Teilnehmende haben Kinder, die nicht zur Schule oder Kita gehen durften, zu Hause aber nicht die nötige Unterstützung bei Schularbeiten erhalten konnten, da es entweder sprachliche Hürden gab, die erforderliche Technik nicht zur Verfügung stand oder aber die Wohnverhältnisse zu beengt sind, um ein konzentriertes Arbeiten zu gewährleisten. Dies bedingte familiäre Konfliktsituationen und eine zusätzliche Belastung für die Teilnehmenden.

Homeoffice und Hygienemaßnahmen

Das Projekt „Computer für alle“ hat bei der Bereitstellung der er-

forderlichen Technik unterstützt und in kürzester Zeit zahlreiche Laptops und PCs aufbereitet, die Teilnehmenden der Maßnahmen zur Verfügung gestellt und vom Jobcenter finanziert wurden.
Auch die Mitarbeitenden haben sich in kürzester Zeit Homeoffice-Arbeitsplätze eingerichtet und ihre Arbeitsweisen, die sonst fast ausschließlich über den persönlichen Kontakt laufen, vollständig umgestellt. Auch die Inhalte der Beratungen und die zukünftige Durchführung der Projekte wurden entsprechend neu organisiert.

Ab Mitte Mai konnten die Teilnehmenden dann nach und nach in die Maßnahmen zurückkehren – teilweise im Schichtbetrieb, um Gruppengrößen zu reduzieren und Abstände einhalten zu können. Selbstverständlich wurden auch alle anderen erforderlichen Hygienemaßnahmen getroffen.

Die Produktionsschule Holz hat ihre Räume im Gelben Haus in Offenbach. © ina

Probleme von Mensa und Bistro

Besonders schwierig war und ist die Situation der Mensa und des Bistros im Haus des Lebenslangen Lernens in Dreieich, wo das Hauptgeschäft in der Mittagsverpflegung von Schulen und Kitas besteht. Diese war fast vollständig entfallen.

Hier besteht auch nach der Wiederöffnung der Schulen noch die Schwierigkeit, dass die Mahlzeiten einzeln verpackt werden müssen, so dass Schüler sie in den Klassen zu sich nehmen können. Der Mensa fehlt es dafür jedoch an der erforderlichen Infrastruktur und an Materialien sowie besonders an den hierfür benötigten räumlichen Kapazitäten.

Dieser Überblick stellt nur einen kleinen Teil der Arbeit und Themen da, die den Verein in diesem Jahr besonders beschäftigt haben. Die Initiative Arbeit ist trotz der derzeitigen Krise auf einem guten Weg und alle Mitarbeitenden und Besucher unserer Standorte bislang gesund.

Michelle Serret

initiative arbeit
im bistum mainz e.V.

Weitere Informationen und Kontakt:
www.initiativearbeit.com oder 069/2475158-0 oder info@initiativearbeit.com

Mit einer CNC-Fräse zum Schulabschluss

„Schulmüde“ Jugendliche werden stabilisiert

Das „Gelbe Haus“ in Offenbach unterstützt mit dem durch das Offenbacher Jobcenter finanzierten Projekt „Produktionsschule Holz“ 15 Jugendliche beim Ablegen der externen Hauptschulabschlussprüfung und der anschließenden Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit.

In einem gut betreuten Rahmen werden die (zu einem großen Teil) ehemals schulmüden Jugendlichen stabilisiert und an eine ganzheitliche Form des Lernens herangeführt. Analog des Aufbaus einer betrieblichen Ausbildung haben die Jugendlichen an zwei Tagen Berufsschule und arbeiten an den anderen drei Tagen in der Holzwerkstatt mit.

Neben dem Erlernen einer Tagesstruktur und Basiskompetenzen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Beständigkeit erhalten die Teilnehmenden Unterricht in den Prüfungsfächern der sogenannten Nichtschülerprüfung, die hessenweit zeitgleich erfolgt. Der Unterricht wird von Lehrer/innen der kooperierenden Berufsschule, der Käthe-Kollwitz-Schule Offenbach, in den Projekträumen durchgeführt. Ergänzend gibt es Förderunterricht, z.B. in Deutsch, da auch einige Sprachanfänger teilnehmen. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis findet durch die Arbeit in der Holzwerkstatt statt. Hier werden die Jugendlichen unter fachlicher Anleitung an praktische Arbeit herangeführt.

Im März 2020 konnte durch die Stiftung „Mitmenschen“ der PSD Bank Hessen-Thüringen die Anschaffung einer computergesteuerten Holzfräse realisiert werden. Die Fräse wurde vom Generalvikar und Weihbischof Dr. Udo Bentz gesegnet.

Seitdem können die Jugendlichen lernen, wie man mit computergesteuerten Maschinen arbeitet, was zusätzlich ihre Kompetenzen stärkt und ihre Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhöht.

Der Einsatz der Fräse bietet nun auch die Möglichkeit, größere Aufträge anzunehmen. Dies ist ein weiterer Vorteil, da die Produktionsschule Holz zehn Prozent der Projektkosten durch eigene Verkäufe der Holzwerkstatt zu tragen hat.

Thorsten Klee

Die Produkte, die die Jugendlichen herstellen, werden in einem Shop angeboten: „Wir Jugendliche bauen, verzieren und verpacken unsere Produkte.“ © ina

Die „Grünen“ im Quartier Dicker Busch in Rüsselsheim

Stadtteilwerker kümmern sich um Sauberkeit und Pflege

Am Standort Rüsselsheim bietet die Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V. mit dem Projekt Stadtteilwerker „Soziale Stadt“ Menschen eine Möglichkeit zum (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben. Die Stadtteilwerker – liebevoll auch „Grüne“ genannt – kümmern sich im Quartier Dicker Busch um Sauberkeit und Pflege öffentlicher Grünflächen und Plätze, des Einkaufszentrums Dicker Busch, sowie einiger Schulen und Kitas.

Menschen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind, finden hier eine sinnvolle und sinnstiftende Aufgabe. Sie werden in die Nutzung verschiedener Maschinen im Bereich Garten- und Landschaftsbau eingewiesen, (wieder-)erlernen und erfahren Wertschätzung und Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten.

Die Stadtteilwerker pflegen und bearbeiten Naturflächen und öffentliche Flächen für Kommunen und soziale Organisationen. © ina

„Endlich wird hier wieder was gemacht“ und „sieht gut aus, was ihr da gemacht habt!“

Acht Teilnehmende sind montags bis freitags im Quartier unterwegs. Angeleitet und unterstützt werden sie dabei von einem Fachanleiter und einem „Vorarbeiter“ – ein früherer Teilnehmer, der im Anschluss an seine Arbeitsgelegenheit in eine geförderte Beschäftigung im Verein einmünden konnte. Die Teilnehmenden werden dabei sozialpädagogisch begleitet, was gerade in Corona-Zeiten von sehr großer Bedeutung ist. In der Zeit des Lockdowns durften die „Grünen“ nicht mitarbeiten. Es fehlte ihnen am regelmäßigen Austausch und an den sozialen Kontakten unter Kolleginnen und Kollegen.

Auch die positiven Rückmeldungen über die geleistete Arbeit sorgen für ein gutes Gefühl unter den Teilnehmenden. Es kommt nicht selten vor, dass Anwohner, Passanten oder andere Menschen auf ihrem Weg stehen bleiben und ihre Wertschätzung zum Ausdruck bringen. „Endlich wird hier wieder was gemacht“ und „sieht gut aus, was ihr da gemacht habt“, ist ein oft zu hörendes Lob, das stets guttut.

Thomas Freiberg

Neue Chancen

EliB: auf dem Weg zurück ins Erwerbsleben

Der Berufseinstieg nach einer Elternzeit ist besonders für Frauen nicht einfach, aber möglich. Sowohl Alleinerziehende, als auch Frauen aus Bedarfsgemeinschaften sollen die Möglichkeit erhalten, zurück in den Beruf zu finden, oder noch einmal ganz neu zu beginnen.

„EliB – Eltern in Berufsvorbereitung“ ist ein Programm, das speziell für diese Zielgruppe von Eltern, Männern und Frauen im SGB-II-Bezug („Hartz IV“), entwickelt wurde. Die meisten wollen sich nach ihrer Elternzeit, beruflich neu oder weiter qualifizieren. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden liegt zwischen 25 und 45 Jahren, allerdings ist nach oben keine Grenze gesetzt.

Eine wichtige Säule im Programm ist das Praktikum, um sich in gewählten Berufsfeldern ausprobieren zu können. Eine intensive Begleitung des Bewerbungsprozesses in der beruflichen Orientierungsphase ermöglicht in einem Zeitraum von einem Jahr, erforderliche Kompetenzen zu entwickeln. Für die fachlichen Voraussetzungen einer Berufsausbildung wird Unterricht in den Fächern Deutsch, Mathematik, EDV, Wirtschaft- und Sozialkunde, sowie Gruppenangebote zu den Themen kreatives Gestalten, Erziehung und Ernährung angeboten. Dabei können die Teilnehmenden für ihre lebenspraktischen Bedarfe auch unsere sozialpädagogischen Hilfestellungen in Anspruch nehmen.

Zum Projekt gehört eine Kinderbetreuung, die während der Kurszeiten und beruflichen Praktika zur Verfügung steht. Dies ermöglicht den Teilnehmenden das Erproben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber werden sie bei der Sicherung der Kinderbetreuung in Schule, Hort und Kindergarten unterstützt, damit die Voraussetzungen für eine Ausbildung oder Umschulung gewährleistet ist.

Rund 70% der Teilnehmenden beginnen im Anschluss an die Maßnahme eine Ausbildung, Umschulung, Weiterbildung oder holen einen Schulabschlusses nach. Favorisierte Berufsfelder finden sich in kaufmännischen Bereichen, im Steuerfachbereich, in der Ausbildung zur Pflegefachkraft oder zur Erzieherin bzw. Erzieher, aber auch in technischen Berufen wie Kfz-Mechatronik und Fachkraft in der Lagerlogistik.

Zu Zeiten von Corona standen viele Praktikumsstellen nicht zur Verfügung. Auch einige Betriebe haben sich gegen eine/n Auszubildende/n entschieden. Nichtsdestotrotz wurden alle Möglichkeiten z.B. über Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern genutzt, um eine Qualifizierung im Wunschberuf zu ermöglichen. So konnten 2020 elf Frauen in schulische oder betriebliche Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden.

Das Projekt „EliB“ wird von der MainArbeit, Jobcenter der Stadt Offenbach mittlerweile seit Dezember 2014 finanziert. Auch 2021 kann dieses Angebot erfolgreich fortgesetzt werden.

Gabriela Held

Mit TATKRAFT handeln!

Kolpingwerk rüstet sich für den Pastoralen Weg

Das Kolpingwerk Diözesanverband Mainz wird im Jahr 2021 verstärkt um die Mitgestaltung des Pastoralen Weges im Bistum Mainz werben. Zusammen mit den Kolpingsfamilien vor Ort will man dem Jahresmotto „Mit TATKRAFT handeln!“ auch Taten folgen lassen. „Im Zuge des Pastoralen Weges werden die Pfarreien größer und man wird als Gemeinde vor Ort über den eigenen Tellerrand hinausschauen müssen“, sagt Anton-Kurt Schmid, Kolping Diözesanvorsitzender. Hier können die Kolpingsfamilien aus ihren Erfahrungen mit den verbandseigenen, regionalen Bezirken schöpfen.

Es ist geplant, den Kontakt zu den einzelnen Dekanaten und den dortigen Kolpingsfamilien aufzunehmen. Gemeinsam soll in drei Treffen die Rolle der Kolpingsfamilien in den neuen Pfarreien analysiert werden. Um alle auf Ballhöhe zu bekommen, wird es zunächst allgemeine Informationen zum Pastoralen Weg geben, der ja in jedem Dekanat etwas anders organisiert ist. Dann folgen ein Austausch und eine Bestandsaufnahme. Abschließend geht es darum, die Kolpingsfamilien als Kirchorte in das neue Netzwerk der Pfarreienlandschaft einzubinden. Hierzu sollen konkrete Schwerpunkte der Arbeit des Kolpingwerkes eingebracht werden. Man möchte den Menschen zeigen, dass man da ist, wenn z.B. Einsamkeit droht, keine Großeltern in der Nähe sind, der Arbeitsplatz gefährdet ist, man als junger Mensch Orientierung und Unterstützung zur Persönlichkeitsentwicklung und Zukunftsplanung sucht. Dazu hat der Diözesanverband seine Aktionskreise mit im Boot, die zu den Schwerpunkten Akzente setzen können. Ob die Bewahrung der Schöpfung, Familien, Senioren, Jugend, Arbeitswelt, Fairer Handel oder EineWelt, das Spektrum ist hier sehr breit und kann und soll die Arbeit in den Pfarreien unterstützen – Kolpingsfamilien wollen Kirchorte sein.

Klemens Euler

Im Kolpingwerk Diözesanverband Mainz engagieren sich über 4.500 Mitglieder in über 55 örtlichen Kolpingsfamilien. Alt und Jung prägen in familienhaften Gemeinschaften und mit kreativen Aktionen und Veranstaltungen das Leben in den Pfarreien und den bürgerlichen Gemeinden. Darüber hinaus setzen sich die Mitglieder überregional in der Sozialen Selbstverwaltung für die Sozialversicherten ein.

Kolping

Gebet auf dem Mainzer Bischofsplatz © KAB/Heribert Kron

Ketteler-Gedenken in Corona-Zeiten

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Zum 143. Todestag erinnerte KAB an den „Sozialbischof“ und seinen mutigen Einsatz

„Corona-Zeiten sind eben nicht wie sonst.“ Jedes Jahr feiert die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung im Bistum Mainz (KAB) mit verschiedenen Kooperationspartnern am 13. Juli, dem Todestag von Bischof Wilhelm Emmanuel von Ketteler, einen feierlichen Gedenkgottesdienst im Mainzer Dom. Wegen der Corona-Gefahr konnte in diesem Jahr kein Gottesdienst stattfinden. Stattdessen lud die KAB zu einem Gedenken im Freien, an der Statue von Bischof Ketteler auf dem Bischofsplatz ein.

„Leben und Arbeiten in Würde und Solidarität“

Die Ideen des Sozialbischofs, der sich besonders um die Lage der Arbeiter kümmerte und die sogenannte „Soziale Frage“ des 19. Jahrhunderts zu seinem Anliegen machte, ermöglichten in der Bischofsstadt eine ganze Reihe von Gründungen und Stiftungen, die bis heute seinen Namen tragen wie das Kettler-Kolleg und -Abendgymnasium, die Ketteler-Berufsschulen und die Ketteler-Stiftung.

Der Diözesanvorsitzende der KAB, Hans-Peter Greiner, stellte heraus, dass Ketteler in seiner Zeit ungerechte Macht- und Herrschaftsstrukturen angeprangert und zu solidarischem Handeln aufgefordert habe. Kettelers Einsatz für ein „Leben und Arbeiten in Würde und Solidarität“ ermutige heute die Verbände, die „Zeichen der Zeit“ zu erkennen, betonte Greiner.

Den ganzen Tag über kamen Einzelne oder kleine Gruppen an der Statue vorbei und hielten inne. Den Abschluss bildete am Abend ein gemeinsames Fürbittgebet. In den Blick genommen wurden hier besonders die Leidtragenden der Corona-Krise, z.B. die ausgebeuteten Mitarbeiter der Fleischindustrie oder die vom Verlust ihrer Arbeitsplätze betroffenen Mitarbeitenden von Galeria Kaufhof Karstadt GmbH an verschiedenen Orten des Bistums. Eine Delegation der KAB hatte an der Kundgebung der Karstadt-Belegschaft teilgenommen.

Vor allem den vielen älteren Mitgliedern war aber besonders das Miteinander der Gemeinschaft – auch mit Abstand – wichtig. Nächstes Jahr, so hoffen die KAB-Verantwortlichen und Kooperationspartner, soll wieder ein Gedenkgottesdienst im Dom möglich sein.

Eileen Hirsch

QUERGELESEN:

Christoph Butterwegge: Ungleichheit in der Klassengesellschaft

Anstöße für eine humane Arbeitswelt und eine geschwisterliche Gesellschaft

Der Politikwissenschaftler und Armutsforscher Christoph Butterwegge analysiert in seinem rund 180 Seiten umfassenden Buch die Haupterscheinungsformen der Ungleichheit: neben der Einkommens- und Vermögenverteilung auch die Bereiche Gesundheit, Bildung und Wohnen. Zuvor legt er die theoretischen Grundlagen, die er vor allem in der marxistischen Analyse der Klassengesellschaft sieht. Diesen Ansatz überträgt er auch auf die heutige Zeit des „digitalen Finanzmarktkapitalismus".

Der Politikwissenschaftler Prof. Dr. Christoph Butterwegge lehrte bis 2016 an der Universität Köln. © Facebook/Butterwegge

Abschied vom „rheinischen Kapitalismus"

Die Klassengesellschaft sei im Wandel begriffen: „Man muss kein Marxist sein, um zu erkennen, dass Deutschland eine kapitalistische Gesellschaft mit wachsender ökonomischer Ungleichheit ist, deren Hauptgrund im fortwirkenden Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit besteht" (Seite 79). Salopp formuliert habe ein Wandel vom rheinischen Kapitalismus der Sozialen Marktwirtschaft („Wohlstand für alle") in den 1950er- und 1960er-Jahren zum „schweinischen Kapitalismus" seit den 1980er-Jahren stattgefunden (Entfesselung der Finanzmärkte, Ausuferung des Niedriglohnsektors, Erosion der Mittelschicht, zunehmende wirtschaftliche und politische Macht der Superreichen). Butterwegge zeichnet diese Entwicklungen des neoliberalen Zeitgeistes, der mit der Agenda 2010 auch seine damalige SPD erfasst hat (er war bis 2005 Mitglied), schlüssig und mit profunder Kenntnis der wissenschaftlichen Studien nach.

Schiefe Verteilung

Eine Haupterscheinungsform der Ungleichheit ist die Einkommens- und Vermögensverteilung. Diese sei besonders schief und habe sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten verstärkt. Vor allem die Vermögensverteilung und die Verteilung des Produktivvermögens hat sich sehr zugunsten der Reichen verändert („ein Haushalt der reichsten 10 Prozent war im Jahr 1993 durchschnittlich 50-mal, im Jahr 2018 aber schon 100-mal reicher als ein Haushalt der unteren Hälfte", Seite 127). Ähnliche Entwicklungen zeichnen auch die Armuts- und Reichtumsberichte der Bundesregierung nach, obwohl die statistische Erfassung der Vermögen heute schlechter und unvollkommener sei als im 19. Jahrhundert. Hinzu kommt bei dieser „ökonomischen Polarisierungsdynamik" die Differenzierung „in Reiche, sehr viel reichere und Hyperreiche". Besonders bei den Hyperreichen konzentriere sich das Produktivvermögen.

Auf der anderen Seite besitzen im Jahr 2018 rund 40 Prozent der Bevölkerung überhaupt kein Vermögen, fast 13 Millionen Menschen gelten nach EU-Maßgabe als „armutsgefährdet", da sie „weniger als 60 Prozent des bedarfsgewichteten mittleren Haushaltseinkommens zur Verfügung" hatten (Seite 132).

Maßnahmen in der Coronakrise auf dem Prüfstand

Zu den drei anderen Haupterscheinungsformen der Ungleichheit Gesundheit, Bildung und Wohnen bezieht der Autor auch die aktuelle Coronakrise ein. Butterwegge analysiert die von der Bundesregierung ergriffenen Maßnahmen, die eine deutliche Schieflage hätten. So würden etwa Gewinneinbußen von Unternehmen durch finanzielle Soforthilfen ausgeglichen, Gehaltseinbußen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch Kurzarbeitsregelungen abgemildert. Transferleistungsempfänger hätten aber während der Pandemie wenig verloren und deshalb auch wenig zu erhalten.
Bildungschancen seien in Deutschland genauso ungleich verteilt wie Infektionsrisiken. Soziale Herkunft und familiärer Hintergrund von Kindern spielen eine Hauptrolle.

Auch die Miet- und Wohnungsfrage sei zu einem „hervorstehenden sozialen Problem" geworden. Mieten in Ballungszentren explodieren. Immobilienbesitz hingegen erreichte in den vergangenen Jahrzehnten den größten Wertzuwachs.

Auffällig ist die sehr „puristische" Gestaltung des Buches: keine einzige Tabelle, keinerlei grafische Aufbereitung von Zahlen. Das ist sicher für manchen Interessierten gewöhnungsbedürftig. Bezüglich Lösungsansätzen zur Überwindung der Ungleichheit verweist Butterwegge auf einen Folgeband. Auf diesen darf man gespannt sein.

Michael Bauer

Christoph Butterwegge
Ungleichheit in der Klassengesellschaft
Pappy Rossa Verlag, Köln, 2020
184 Seiten, 14,90 €

Im Gespräch mit Martina Lauenroth

Betriebsratsvorsitzende Martina Lauenroth zur Schließung von Galeria Karstadt in Mainz

Ganz in der Nähe sind die Lichter bei Karstadt vor einigen Tagen endgültig ausgegangen. Nun sitzt die rothaarige Powerfrau zusammen mit Betriebsseelsorger Hans-Georg Orthlauf-Blooß im coronabedingt gut belüfteten Sitzungsraum der Betriebsseelsorge Rheinhessen.

Kannst du etwas zu Deiner Person sagen?

Ich bin 36 Jahre im Reisebüro von Karstadt tätig als ausgebildete Reisekauffrau. Davon die meiste Zeit als Betriebsrätin und die letzten rund sechs Jahre als Vorsitzende. Außerdem bin ich im Gesamtbetriebsrat als Ersatzmitglied. Mein Vater war schon Betriebsrat. Es liegt mir also in den Genen, mich für Menschen einzusetzen, und zu hoffen, etwas zum Positiven verändern zu können.

Was bedeutet für Dich, Betriebsratsvorsitzende gewesen zu sein?

Ich war schon immer jemand, der die Klappe nicht halten kann (lacht), immer an vorderster Front. Viele wollen nicht im Vordergrund stehen und haben gemeint, ich wäre die Beste dafür. Und schon hatte ich das Vertrauen. Man ist dann natürlich auch am ehesten diejenige, die zum Chef gehen muss, aber das traute ich mir zu.

Welche Herausforderungen gab es in der Zeit als Betriebsrätin? Welche Tiefpunkte bzw. Glücksmomente?

Absoluter Tiefpunkt war natürlich die Schließung. Aber wir haben in den letzten Jahren immer die schlimmen Seiten abbekommen. Personalabbau war immer wieder ein Thema: Wie bekommt man das am besten für die Mitarbeitenden hin? Am Schluss hatten wir von ehemals 300 Beschäftigten nur noch 70 übrig. Aber wir haben im Betriebsrat immer an einem Strang gezogen. Überhaupt war alles sehr familiär in unserem kleinen Haus. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich stark mit dem Unternehmen identifiziert. Da haben wir auch auf Tariflohn verzichtet und Gehaltskürzungen akzeptiert, immer wieder.

Glücksmomente gab es oft bei Kleinigkeiten. Ich habe einmal verhindert, dass ein Mitarbeiter eine unverdiente Abmahnung bekam. Es war auch immer ein Highlight, andere Betriebsräte aus ganz Deutschland kennenzulernen. Beim Gesamtbetriebsrat hat es mich fasziniert, das große Ganze zu sehen. Wir kämpfen ja auch darum, dass es diesem großen Unternehmen gut geht. Wir sind nicht die Gegner der Arbeitgeber, wir wollen ja unsere Arbeitsplätze erhalten.

Was ging Dir durch den Kopf, als Du die Schließungsabsicht gehört hast?

Am 19. Juni 2020 – das Datum werde ich niemals vergessen – saß der Betriebsrat beim Geschäftsführer und hörte, wie der CEO von Galeria Karstadt Kaufhof die Liste der zu schließenden Häuser vorlas. Das war wie eine Todesliste. Danach haben wir das Haus geschlossen, eine Betriebsversammlung abgehalten und die Belegschaft informiert. Es war sehr emotional, es wurde viel geweint.

Ihr habt um Eure Arbeitsplätze gekämpft?

Viele hatten es ja geahnt. Wir wussten, dass wir keine Chancen haben, das gaben die Umsatzzahlen nicht her. Wofür wir aber kämpfen wollten, war für eine Transfergesellschaft. Dafür haben wir auch eine Kundgebung gemacht. Wir haben sie auch bekommen, aber leider nur für ein halbes Jahr. Ver.di und die Betriebsseelsorge haben uns da toll unterstützt.

Wie war die Unterstützung?

In der Belegschaft war der Zusammenhalt super. Von den Stadtratsfraktionen der Linken und der SPD haben wir viel Zuspruch bekommen. Ein Gespräch mit Malu Dreyer wurde leider coronabedingt verschoben. Der Bürgermeister war mehr am Leerstand als an den Mitarbeitern interessiert. Toll war die Unterstützung durch die Wirtschaftsdezernentin Manuela Matz. Aber retten konnten sie uns am Ende alle nicht.

Du und Deine Kolleginnen und Kollegen haben über Jahrzehnte gute Arbeit abgeliefert. Der Hertie bzw. Karstadt war früher der Inbegriff für gutes Einkaufen. Wie kam es zu dieser Schieflage?

Es waren auf jeden Fall Managementfehler, unter anderem. Häufig wechselnde Manager, darunter manche, die den deutschen Markt nicht einmal kannten. Außerdem müssten sie mehr auf

ihre Mitarbeiter hören. Karstadt München ist nicht Karstadt Mainz. Die regionalen Unterschiede werden nicht beachtet. Auch beim Onlinehandel haben sie zu lange gebraucht. Alles zu langsam, zu zögerlich. Das Personal wurde ausgedünnt. Teilweise war nur noch eine Kraft für eine ganze Etage zuständig. Da bleibt der Service auf der Strecke.

Ist die Zeit der großen Kaufhäuser vorbei? 50 Filialen wurden geschlossen, 4.000 Beschäftigte arbeitslos, damit die Sanierung funktioniert. 130 Filialen und 16.000 Beschäftigte sind bei Galerie Karstadt Kaufhof noch übrig. Wie muss der Konzern seine Chance nutzen?

Ich sehe ein Warenhaus nicht als aussterbende Gattung. Ein Haus, wo du alles kriegst, vom Topf über Bettdecke bis Fashion… Man muss es nur attraktiver machen. Wir hätten da schon ein paar Ideen: Sitzecken für Kunden, vielleicht eine Kaffeebar zwischen den Abteilungen. Wir ha-

© alle bss

ben auch wichtige Abteilungen wie Multimedia, was ein riesiges Thema ist, aufgrund falscher Managerentscheidungen geschlossen. Damit hätten wir Menschen auch wieder hereinlocken können. Denn mit der Macht so vieler Warenhäuser kann man schon günstige Einkaufspreise bekommen.

Es gibt in der Stadt viele Leerstände, Karstadt ist der größte. Wie siehst du die Zukunft der Innenstädte?

Es gibt Städte, wo sie aufgegeben haben. Dann veröden die Innenstädte. Ich bin gespannt, was mit Worms wird (Anm. der Red.: Das einzige Kaufhaus dort wurde ebenfalls geschlossen). Ich kenne es von Bingen, da gab es mal einen kleinen Hertie. Die Leute gehen nicht mehr nach Bingen zum Einkaufen, sie fahren nach Kreuznach oder Mainz.

Aber die Leute kommen nicht mehr so gern in die Stadt, zu teuer, zu umständlich. Die Städte müssen für ihre Kunden etwas machen. Ein tolles Park-and-Ride-Angebot mit preiswertem Parkplatz am Stadtrand und guter Anbindung an den Nahverkehr. Auch die Kosten dürfen nicht zu hoch sein. Die Möglichkeit, sich mal im Grünen hinzusetzen, essen gehen, shoppen, mal einen Kaffee trinken, vielleicht noch ein Event am Abend. Das gehört alles dazu.

Die Leerstände in den Innenstädten sind natürlich ein Problem. Die Mieten sind zu hoch. Die Immobilienbesitzer sind oft diejenigen, die am wenigsten verzichten und am wenigsten für die Immobilien tun. Aber die kleinen Läden mit guter Beratung, die eine Stadt attraktiv machen, können sich vielfach die Mieten nicht mehr leisten.

Wie hat sich der Abschied gestaltet?

Wir haben die letzte Ware verkauft und etwas aufgeräumt. Dann haben wir die Tore geschlossen. Jeder hatte etwas mitgebracht. Wir haben die Zeiten Revue passieren lassen und haben uns gut gehen lassen.

Wie geht es für Dich und Deine Kolleginnen und Kollegen weiter?

Nur etwa zehn Prozent haben schon wieder eine Stelle. Meine Kolleginnen und ich vom Reisebüro sind übernommen worden und arbeiten jetzt im Mainzer Kaufhof. Einige sind zumindest kurzfristig bis Weihnachten noch bei Kaufhof beschäftigt. Andere gehen in Rente. Was weh tut, ist, dass wir jahrelang auf Geld verzichtet haben, unter Tarif bezahlt wurden, damit die Firma gerettet wird. Bei einer Vollzeitstelle macht das in der Zwischenzeit rund 100 Euro bei der Rente aus, und das für den Rest des Lebens.

Es ist umso schlimmer, weil alle Kolleginnen und Kollegen das mitgetragen haben, und jetzt kam die Kündigung. Die meisten werden in der Transfergesellschaft für die Arbeitssuche fit gemacht. Es gibt ein „Kümmerer"-Team von der Landesregierung, das versucht uns beizustehen, mithilfe von Umschulungen etc. Die Karstadt-Beschäftigten sind tolle Leute, Allrounder, die flexibel, fleißig und loyal. Sie haben bis zum bitteren Ende weitergemacht. Ich wünsche ihnen, dass sie alle noch einen tollen Job bekommen.

Das Gespräch führte Hans-Georg Orthlauf-Blooß; redaktionelle Bearbeitung: Dr. Eileen Hirsch

© privat

impuls

Nur das Brot,
das wir anderen zu essen gaben,
wird uns sättigen.

Nur der Kranke,
den wir besuchten,
wird uns die Einsamkeit
nehmen.

Nur das Wort,
das anderen Hilfe war,
wird uns trösten.

Nur die Kleider,
die wir anderen schenkten,
werden uns vor der Nacktheit
bewahren.

Nur die Hand,
die wir anderen hinhielten,
wird uns versöhnen.

Nur die Hoffnung,
die wir anderen schenkten,
wird uns am Leben teilhaben
lassen.

Autor unbekannt

Impressum

Herausgeber Referat Berufs- und Arbeitswelt im Bistum Mainz · **Redaktion und Layout** Past. Ref. Hans-Georg Orthlauf-Blooß (ViSdPG) · **Lektorat und Korrektorat** Dr. Eileen Hirsch, Michael Bauer · **Anschrift** Weihergartenstraße 22, 55116 Mainz · **Telefon** 06131 - 253-864 · **E-Mail** bss.mainz@bistum-mainz.de **Web** www.arbeitswelt-bistum-mainz.de

Arbeitnehmer/innen- und Betriebsseelsorge im Bistum Mainz

Menschen im Mittelpunkt

Die Würde der Arbeit ist uns heilig!

www.arbeitswelt-bistum-mainz.de

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betriebsseelsorge sind wir davon überzeugt, dass die Kirche einen öffentlichen Auftrag besitzt: Sie „soll durch Wort und Tat allen Menschen die frohe und befreiende Botschaft von Gottes Gegenwart mitten in unserem Leben und in unserer Geschichte bezeugen."

Deshalb gehört Präsenz in der Gesellschaft – vor allem auch in der Arbeitswelt als zentralem Ort menschlicher Identität und zentrale Instanz gesellschaftlicher Beteiligung – unabdingbar zum „Kerngeschäft" der Kirche.

„Ein weltloses Heil könnte nur eine heillose Welt zur Folge haben. Der Einsatz für Menschenwürde und Menschenrechte, für Gerechtigkeit und Solidarität ist für die Kirche konstitutiv und eine Verpflichtung, die aus ihrem Glauben an Gottes Solidarität mit den Menschen und aus ihrer Sendung, Zeichen und Werkzeug der Einheit und des Friedens in der Welt zu sein, erwächst."

Aus: Kirche im Betrieb – Leitlinien für die katholische Betriebs- und Arbeitnehmerseelsorge in Deutschland.

Regionalstelle Oberhessen
Karlstraße 35,
61231 Bad Nauheim
Tel. (06032) 931329,
Fax (06032) 931312
bss.oberhessen@bistum-mainz.de

Regionalstelle Südhessen
Weisenauer Straße 31,
65428 Rüsselsheim
Tel. (06142) 64104,
Fax: (06142) 63733
betriebsseelsorge.suedhessen@bistum-mainz.de

Regionalstelle Rheinhessen
Weihergartenstraße 22,
55116 Mainz
Tel. (06131) 253 864,
Fax (06131) 253 866
bss.mainz@bistum-mainz.de

Referat Berufs- und Arbeitswelt

Bistum Mainz

Referat Berufs- und Arbeitswelt im Bistum Mainz

Postfach 1560
55005 Mainz
Tel. (06131) 253 864
Fax (06131) 253 866
betriebsseelsorge@bistum-mainz.de