

## 12 Euro ab Oktober

**MINDESTLOHN** – Bundestag stimmt deutlicher Erhöhung zu

Es ist entschieden: Der Mindestlohn steigt zum 1. Oktober auf 12 Euro pro Stunde. Der Bundestag hat diese Anhebung am 3. Juni beschlossen. Der Bundesrat hatte bereits Anfang April seine Unterstützung für diese Pläne signalisiert. „Die größte Gehaltserhöhung aller Zeiten“, lautete daraufhin die Schlagzeile im Online-Portal einer Zeitung mit vier großen Buchstaben. Eine Gehaltserhöhung, die überfällig war. „Wir haben lange um eine Anhebung des Mindestlohns gekämpft. Die Ampelkoalition handelt jetzt, damit wird eine wichtige Forderung von ver.di umgesetzt“, so der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke.

Denn es waren in erster Linie die Gewerkschaften ver.di und NGG, die das Thema einer Lohnuntergrenze in der politischen Landschaft Deutschland verankert haben. Ihnen ist es zu verdanken, das 2015 überhaupt ein gesetzlicher Mindestlohn – damals in einer Höhe von 8,50 Euro pro Stunde – eingeführt wurde. Jetzt kommt der Schritt von aktuell 9,82 Euro pro Stunde über bereits von der Mindestlohnkommission festgelegte 10,45 Euro ab 1. Juli hin zu 12 Euro ab 1. Oktober. 8,6 Millionen Beschäftigte werden davon profitieren.

Der DGB geht von spürbaren Verbesserungen insbesondere für Frauen und Beschäftigte in Ostdeutschland aus, als Branchen werden Handel, Gastgewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen genannt. „Die Anhebung des Mindestlohns ist nicht nur ein Schritt



gegen Altersarmut, sondern angesichts der aktuellen Preisentwicklung für viele Menschen überlebenswichtig“, sagt Werneke.

Mit dem Beschluss weicht die Parlamentsmehrheit einmalig vom üblichen Verfahren zur Anpassung des Mindestlohns ab. Darüber verhandelt ansonsten alle zwei Jahre eine paritätisch besetzte Mindestlohnkommission. Jetzt wird sie erst wieder Anfang 2024 entscheiden, wie es mit der Lohnuntergrenze weitergehen soll. Gar nicht einverstanden mit dieser Entwicklung sind die Arbeitgeberverbände jetzt rumkrakeelen und gegen die Erhöhung protestieren, dann gibt es nur eine Antwort: Wir brauchen in Deutschland insbesondere in den Dienst-

leistungsbranchen mehr und bessere Tarifverträge – wir als ver.di stehen dafür bereit“, macht Werneke deutlich.

Und klar ist auch, dass ver.di sich auf den erreichten 12 Euro pro Stunde nicht ausruhen wird. Schon fordert ver.di für 2023 eine weitere Erhöhung, die deutlich über 12 Euro hinausgehen soll. Negativ bewertet Werneke die gleichzeitig beschlossene Anhebung der Hinzuverdienstgrenze bei Minijobs von 450 auf 520 Euro. *Heike Langenberg*

Kurz vor Druckbeginn haben sich die EU-Staaten und das EU-Parlament auf Regelungen für eine europäische Lohnuntergrenze verständigt. Mehr dazu unter [mindestlohn.verdi.de](http://mindestlohn.verdi.de)

### ENDE MAI ...

... ist die Corona-Arbeitschutzverordnung ausgefallen. Ist die Pandemie damit Geschichte, können wir uns auch am Arbeitsplatz wieder entspannt so verhalten wie vor dem weltweiten Aufkommen des Corona-Virus? Nicht ganz. Der Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik von ver.di weist in der Ausgabe 331 des Infodienstes sopoaktuell darauf hin, dass ein empfehlender Charakter für die bisherigen Maßnahmen besteht bleibt. Abstand, Lüftung, Hygiene und Masken sind als Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes weiterhin abzuweichen und umzusetzen. Dennoch: Genießt den Sommer, bleibt nicht nur solidarisch und kämpferisch, sondern auch gesund. Die ver.di news verabschiedet sich in ihre Sommerpause. Die nächste Ausgabe erscheint Anfang August.

[sopoaktuell.verdi.de](http://sopoaktuell.verdi.de)

### Dauerhaft

„Unser Kurs ist ganz klar: Dauerhaft steigende Preise müssen durch dauerhaft wirkende Tariflohnsteigerungen vollumfänglich ausgeglichen werden.“

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke betont in dem Gespräch mit dpa, dass das auch für Rentenanpassungen und den Mindestlohn gelte

#### BÜNDNIS

**Regierung muss nachlegen**

Weichen für sozialverträgliche Mobilitätswende

SEITE 2

#### BUNDESWEHR

**Chance vertan**

Auch Spielräume für Sozialpolitik erweitern

SEITE 3

#### FAIR FESTIVAL

**Finanziell knapp ausgestattet**

Preis geht in diesem Jahr nach Braunschweig

SEITE 4

#### S+E

**Attraktiver machen**

Einigung nach zähem Ringen erzielt

SEITE 5

#### KIRCHE

**Verhandeln auf Augenhöhe**

ver.di fordert Abschaffung von Ausnahmen

SEITE 6

#### VER.DI

**Bona und Paula**

Gedenkstele vor der Bundesverwaltung

SEITE 7

Arbeitsgesellschaft  
2040

(GL) „Transformation“ war eine häufig gebrauchte Vokabel auf dem jüngsten DGB-Bundeskongress. Sie umfasst u. a. den Weg in die künftige Arbeitswelt. Mit dem Projekt „Denkfabrik“ flankiert das Bundesarbeitsministerium dazu einen Debatteprozess und hat dazu unter dem Titel „Arbeit weiter denken“ eine aufschlussreiche Publikation veröffentlicht. Im Zentrum stehen vier Zukunftsszenarien: Die smarte Maschinen-Gesellschaft/Die Plattform-Gesellschaft/Die Welt des Netzwerkkapitalismus/Die ressourceneffiziente Gesellschaft.

Namhafte Autor\*innen nehmen dazu Stellung und entwickeln Gedankenansätze weiter. So plädiert etwa Johanna Wenckebach, wissenschaftliche Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts, für einen qualifizierten arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen in der Plattform-ökonomie. Die Publikation zeichnet sich vor allem durch eine beachtliche Bandbreite der Aspekte wie Arbeitsmarkt, Demografie, Nachhaltigkeit, Lernfähigkeiten, Konfliktlinien und Politikgestaltung und grafisch anschauliche Präsentation aus.

DENKFABRIK DIGITALE ARBEITSGESELLSCHAFT IM BUNDEMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (HRSG.): **ARBEIT WEITER DENKEN**, WERKHEFT 05, ARBEITSGESELLSCHAFT 2040, 207 SEITEN, DOWNLOAD ALS PDF UNTER **DENKFABRIK-BMAS.DE/SCHWERPUNKTE/ARBEITSGESELLSCHAFT-2040**

# Regierung muss nachlegen

BÜNDNIS – Weichen für eine sozialverträgliche Mobilitätswende stellen

(pm) DGB, IG Metall, ver.di, SoVD, VdK, AWO, NABU, BUND, VCD und die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) haben sich zu dem zivilgesellschaftlichen „Bündnis Sozialverträgliche Mobilitätswende“ zusammengeschlossen. Es will einen gesamtgesellschaftlichen Dialog über die Ausrichtung der Verkehrspolitik konstruktiv begleiten und einer Spaltung der Gesellschaft darüber entgegenwirken.

In einem gemeinsamen Papier fordert es die Umwandlung der Entfernungs pauschale in ein Mobilitätsgeld sowie grundsätzliche Verbesserungen für den ÖPNV. Das Bündnis bewertet die im Zuge des

Entlastungspakets vom Bundestag verabschiedeten Maßnahmen zur Mobilität kritisch. Neben kurzfristig wirksamen Instrumenten fehlen auch langfristige Impulse für sozial- und umweltverträgliche Mobilität.

„Die dreimonatige Entlastung durch das 9-Euro-Ticket kann lediglich kurzzeitige, finanzielle Effekte erzielen“, heißt es in der Erklärung des Bündnisses, „was es aber braucht, sind grundsätzliche und langfristig angelegte Verbesserungen insbesondere für einen barrierefreien ÖPNV, um allen Bevölkerungsgruppen, im Besonderen auch auf dem Land, gleichen Zugang zu Mobilität zu ermöglichen und zu ei-

ner fairen Lastenverteilung zu kommen. Hier muss die Bundesregierung jetzt nachlegen.“

Zudem fordert das Bündnis eine Reform der Pendlerpauschale hin zu einem Mobilitätsgeld. Derzeit profitieren Personen mit hohem Einkommen deutlich stärker. Mit der Einführung eines Mobilitätsgeldes hingegen würde pro Pendel-Kilometer ein bestimmter Betrag direkt mit der Steuer verrechnet bzw. ausgezahlt. Es wäre unabhängig sowohl vom Einkommen als auch von den benutzten Verkehrsmitteln. Zudem sollte geprüft werden, ob auch bestimmte, nicht berufsbedingte Wege geltend gemacht werden können.

## Zu kurze Vertragslaufzeiten

WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ – ver.di unterstützt alternative Evaluierung

(pm) Gemeinsam mit ver.di hat das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft Ende Mai eine Studie zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vorgestellt. Die Ergebnisse belegen, dass befristete Arbeitsverträge mit

kurzen Laufzeiten für wissenschaftliche Beschäftigte an Universitäten nach wie vor der Normalfall sind. Unter kurzen Vertragslaufzeiten und unsicheren Perspektiven leiden sowohl die Beschäftigten als auch die Qualität der wissenschaftlichen Ar-

beit. Erstellt wurde die Studie von Wissenschaftlern der TU Dresden und der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Den Kern der Evaluation bildet eine repräsentative Erhebung an 23 Universitäten.

[kurzlinks.de/qdm8](https://www.kurzlinks.de/qdm8)

## DI E PRESSE - SHOW

Wie wollen wir arbeiten? Seit Elon Musk – der Chef vom E-Auto-Konzern Tesla – angekündigt hat, alle seine Beschäftigten zu feuern, die nicht mindestens 40 Stunden in ihrem Büro arbeiten, steht die Eingangsfrage im öffentlichen Raum. Der Tesla-Boss ist nicht allein mit seiner Ansicht, die er auf Twitter äußerte: „Sie sollen woanders so tun, als würden sie arbeiten.“ In einem Interview mit der *Financial Times* Mitte Mai hatte Musk über seine Beschäftigten in der chinesischen Gigafactory gesagt, was er von allen seinen Beschäftigten erwarte und was er vom Home Office halte: „Sie arbeiten nicht nur um Mitternacht. Sie arbeiten auch um 3 Uhr morgens. Sie verlassen nicht einmal die Fabrik, während die Menschen in Amerika versuchen, gar nicht erst zur Arbeit zu gehen.“

*Focus online* hält Musks Meinung am 4. Juni entgegen: „Menschen wie Musk vergessen: Ein Ar-

beitnehmer kann im Büro anwesend sein und trotzdem keine Wertschöpfung erbringen. Solche Menschen kennen wir doch alle. Sie machen mehr Pausen als zu arbeiten und wenn sie am Laptop sitzen, kommt da auch nichts raus. Dass der Chef vielleicht nur einen Tisch weiter sitzt, stört sie nicht. Es ist eine Einstellungssache.“ Was dann wohl so viel heißt: Die Faulen sitzen überall, zuhause und im Büro.

*Der Spiegel* wirft am 6. Juni den Blick auf die Menschen, die nicht aufhören wollen zu arbeiten, obwohl sie es vom Alter her längst könnten. Klar, dass sich der *Spiegel* da den ehemaligen ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske vorknöpf, der nun „als einer der ältesten Neulinge im Bundestag, für die Grünen“ mit 70 weiterschafft. Er habe alles erreicht, was man in einem langen Arbeitsleben erreichen kann, aber Bsirske sei eine Art „political animal“, einer, der schlicht nicht aufhören könne und

wolle. Sagen darf der noch, warum er gegen eine generelle Anhebung des Rentenalters sei: „Weil wir wissen, dass viele Menschen nicht mein Privileg genießen und unter Bedingungen arbeiten, die es ihnen nicht erlauben, bis zur 67 durchzuhalten“.

„Sturmtief über deutschen Häfen“ heißt es am 3. Juni im *THB*, kurz für *Täglicher Hafenbericht*. „Erst Corona, dann die Dauerprobleme mit den interkontinentalen, seegestützten Lieferketten, dazu seit über 100 Tagen der Krieg in der Ukraine und jetzt auch noch ein handfester Arbeitskampf in den deutschen Seehäfen angesichts der festgefahrenen Gespräche über einen neuen Tarifvertrag“, so sehe die Gemengelage in den meisten deutschen Häfen aktuell aus. Was immer am Ende herauskommen mag: Für die meisten der 12 000 Beschäftigten in den Häfen an Nord- und Ostsee sind weder Home Office noch Arbeit ohne Ende eine Option. *Petra Welzel*

# Chance vertan

**BUNDESWEHR-SONDERVERMÖGEN** – Spielräume für Sozialpolitik erweitern

(pm) Der Bundestag hat mit der notwendigen Zwei-Drittel-Mehrheit dem Sondervermögen für die Bundeswehr im Grundgesetz zugestimmt. Bereits im Vorfeld hatte ver.di ihre Ablehnung dieses Vorhabens bekräftigt. „Die Ampel-Regierung fährt dieses Manöver, um die Schuldenbremse nicht lockern zu müssen. Damit engt sie ihren Handlungsspielraum fahrlässig ein“, kritisierte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke.

Es müsse mindestens sichergestellt werden, dass die zusätzliche Verschuldung in Höhe von 100 Milliarden Euro nicht zulasten dringend nötiger sozialpolitischer Aufgaben gestemmt werde. Das drohe

jedoch, wenn das Zwei-Prozent-Ziel der Nato dauerhaft eingehalten werden soll. „Der Spielraum für Sozialpolitik muss angesichts historischer Herausforderungen erweitert, nicht eingeeengt werden“, forderte Werneke.

Die Ausrüstungsmängel bei der Bundeswehr seien unstrittig. Statt gigantischer Rüstungsprojekte sprach sich der ver.di-Vorsitzende für eine nachhaltige Verbesserung der Bundeswehr bei Ausrüstung und Infrastruktur aus. Es könne nicht sein, dass es an Schutzkleidung für Soldat\*innen mangle, in die Kasernen hineinregne und Beschäftigte bei ausgegliederten Bundeswehr-Töchtern noch nicht ein-

mal Tariflohn erhielten. „Und das, obwohl der Verteidigungsetat in den letzten Jahren ohnehin schon massiv angestiegen ist. Gleichzeitig verschwinden Jahr für Jahr Aber-Milliarden Euro sang- und klanglos im Beschaffungswesen. Das muss ein Ende haben“, betonte Werneke.

Bedauerlich sei zudem, dass sich Ampelkoalition und Union auf einen sehr engen Sicherheitsbegriff verständigt hätten, der vor allem auf Material und Waffen fokussiere. „Andere maßgebliche Aspekte wie die Verbesserung der Cybersicherheit, vor allem aber die Stärkung der Entwicklungszusammenarbeit bleiben außen vor, bedauerte Werneke.



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

**K O M M E N T A R**

## Für den sozialen Frieden

Man staunt, wofür plötzlich Geld da ist. 100 Milliarden Euro für die Bundeswehr finden vor dem Hintergrund des Ukraine-Krieges locker eine Zwei-Drittel-Mehrheit im Bundestag. Dabei wird sogar unter einem liberalen Finanzminister über die Schuldenbremse hinweggesehen, mit der in den vergangenen Jahren sämtliche sozialen Vorhaben insbesondere aus den schwarz-gelben Reihen reflexartig abgewiesen wurden. Bloß keine weitere Neuverschuldung. Verstehen wir uns nicht falsch, auch bei der Bundeswehr gibt es Nachholbedarf, der allerdings weit über neue Waffensysteme hinausgeht. Aber auch unsere Gesellschaft hat Nachholbedarf. Bildung, soziale Gerechtigkeit, bezahlbarer Wohnraum, Klimawandel... die Liste ist endlos lang, nicht erst, seit die Inflation die Preise in die Höhe treibt und der Krieg dazu führt, dass die Energiekosten stark ansteigen. Darüber sollte die Zwei-Drittel-Mehrheit dringend nachdenken. Für den sozialen Frieden – im Land.

## Unabhängiger Rundfunk

**REFORM** – Spardruck schon jetzt erdrückend

(pm) Nach einem öffentlichen Anhörungsverfahren Anfang des Jahres haben die Ministerpräsident\*innen der Bundesländer Anfang Juni einen Reformvorschlag für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk (ÖRR) angenommen. Er soll jetzt bis Oktober verabschiedet werden.

Bekannt sind bisher neuralgische Punkte, die zu einem Abbau des Programmangebots führen dürften. „Nur ein Rundfunk, der sich im digi-

talen Verbreitungsweg und in allen Belangen qualitativ hochwertig und uneingeschränkt durch die Politik entwickeln kann, ist ein verfassungsgemäßer öffentlich-rechtlicher Rundfunk“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz. Der Krieg in der Ukraine erinnere daran, warum in Deutschland ein staatsfreier und sich auch in den Programminhalten unabhängig entwickelnder Rundfunk als Be-

standteil einer demokratischen Gesellschaft aufgebaut wurde. „Einschränkungen bei Unterhaltungsprogrammen, Kostendeckelung beim Aufbau digitaler Kanäle und bürokratische sogenannte Benchmarks für die inhaltliche Arbeit werden das nötige Gegengewicht verkleinern. Schon jetzt ist der Spardruck für Produktionen im Radio, Fernsehen und für Digitalkanäle erdrückend“, so Schmitz.

## Wirksame Entlastung

**KLIMAGELD** – Kreis der Empfänger\*innen muss ausgedehnt werden

(pm) ver.di hat Ende Mai den Vorschlag von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, SPD, begrüßt, ein sozial gestaffeltes Klimageld einzuführen. Es soll für Einkommen unter 4000 Euro gezahlt werden. Das sei ein Schritt in die richtige Richtung. „Das Klimageld kann endlich für die

Entlastung sorgen, die die bisherigen Pakete nicht schaffen“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke.

Dabei soll es nach dem Willen von ver.di aber nicht bleiben. „Angesichts der exorbitant gestiegenen Energiepreise muss jetzt geklotzt und nicht gekleckert werden. Des-

wegen müssen sämtliche Einnahmen aus der CO<sub>2</sub>-Bepreisung komplett an die Bürgerinnen und Bürger zurückgegeben werden, um wirksame Entlastung zu schaffen“, sagte Werneke weiter. Auch müsse der Kreis der Empfänger\*innen ausgeweitet werden.

## IMPRESSUM

### ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

#### HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI,  
FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

#### CHEFREDAKTION:

PETRA WELZEL

#### REDAKTION: HEIKE LANGENBERG

(VERANTWORTLICH), JENNY MANSCH,  
MARION LÜHRING, FANNY SCHMOLKE

#### MITARBEIT: ANKE GEORGE-STENGER

#### VERLAG, LAYOUT UND DRUCK:

DATAGRAPHIS, WIESBADEN

#### INFOGRAFIK: KLAUS NIESEN

CARTOON: NELCARTOONS.DE

#### ADRESSE: REDAKTION VER.DI NEWS,

PAULA-THIEDE-UFER 10, 10179 BERLIN,

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

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

#### HINWEIS: DIE AUSGABE 10 ERSCHEINT

AM 6. AUGUST 2022

**verdi.de**

# Finanziell knapp ausgestattet

FAIR FESTIVAL AWARD – Preis für faire Arbeit geht in diesem Jahr nach Braunschweig

(pm) ver.di hat in diesem Jahr das Braunschweig International Film Festival mit dem diesjährigen International Fair Festival Award ausgezeichnet. Der Award wird zum zweiten Mal verliehen, diesmal im Rahmen des Kurzfilm Festival Hamburg. Außerdem erhalten der Vorjahressieger, das Kinofest Lünen, sowie Edimotion – Festival für Filmschnitt und Montagekunst, das Filmkunstfest Mecklenburg-Vorpommern, interfilm Berlin und das Internationale Filmfest Mannheim-Heidelberg die Auszeichnung Faires Festival.

Das Filmfest in Braunschweig ist das älteste Filmfestival Niedersachsens. Auf sechs Leinwänden werden an sechs Tagen rund 350 Lang- und

Kurzfilme gezeigt. Junges europäisches Kino bildet dabei einen Schwerpunkt. Die Arbeitsgemeinschaft Festivalarbeit in ver.di hat das Braunschweiger Filmfestival mit dem Fair Festival Award ausgezeichnet, weil die Mitarbeiter\*innen ihr Festival von allen Festivals in Deutschland am besten bewertet haben. Mit dem Preis hat sich die AG Festivalarbeit in ver.di das Ziel gesetzt, die Festivalarbeiter\*innen zu ermuntern, die eigenen Arbeitsbedingungen zu hinterfragen.

Die Umfrage zum Fair Festival Award 2022 hat vor allem das Missverhältnis zwischen der Vergütung auf der einen und der überwiegend hohen Qualifikation der Festival-

arbeiter\*innen auf der anderen Seite deutlich gemacht. Lediglich 36 Prozent der Teilnehmenden bewerteten ihre Vergütung als fair. Annähernd 80 Prozent der Teilnehmenden haben einen akademischen Abschluss. Bisher gebe es weder branchenspezifische Standards für Arbeitsbedingungen noch tarifliche Vergütungen, und meistens sei die finanzielle Ausstattung knapp, sagt Christoph Schmitz vom ver.di-Bundesvorstand. „Dennoch gibt es Festivals, die mit dieser schwierigen Situation gut umgehen. Der Fair Festival Award zeichnet dies aus. Öffentliche Förderinstitutionen sollten durch ihre Förderbudgets auch faire Arbeitsbedingungen möglich machen.“

## Nominierte bekannt gegeben

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTEPREIS – Preisverleihung am 10. November

(red.) Die Jury des Deutschen Betriebsrätepreises hat die zwölf Nominierten im diesjährigen Wettbewerb bekannt gegeben. Darunter sind drei Gremien aus dem ver.di-Organisationsbereich: Der Betriebsrat des GKM Großkraftwerks Mannheim, der Betriebsrat der Schön Kli-

nik SE und die JAV der Helios Klinik Sangerhausen.

Der Deutsche Betriebsrätepreis ist eine Initiative der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“. Er wird seit 2009 vergeben. In diesem Jahr findet die Verleihung am 10. November im Rahmen des Deutschen Be-

triebsrätetags in Bonn statt. Vergeben werden drei Hauptpreise in Gold, Silber und Bronze sowie drei weitere Preise in Sonderkategorien. Insgesamt wurden 60 Projekte eingereicht.

[dbrrp.de](http://dbrrp.de)

## Riesige Personallücke

STUDIE – Untersuchung macht Missstände auf Intensivstationen deutlich

(pm) Auf Intensivstationen sind bis zu 50 000 Vollzeitstellen unbesetzt. Das ergibt sich aus einer Studie, die der Gesundheitssystemforscher Michael Simon Anfang Juni vorgestellt hat. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler sprach von einer „riesigen Personallücke, die die intensivmedizinische Versorgung ebenso gefährdet wie die Gesundheit der beruflich Pflegenden“. Sie bekräftigte die ver.di-Forderung nach bedarfsgerechten und verbindlichen Personalvorgaben in allen Klinikbereichen.

Simon hat in seiner von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie anhand von Daten der Krankenhausstatistik berechnet, wie viel Pflegepersonal auf den Intensivstationen zusätzlich benötigt wird. Allein um die Pflegepersonalunter-

grenzenverordnung bei 21 000 durchschnittlich belegten Intensivbetten einzuhalten, müsste die Zahl der Vollzeitstellen von 28 000 (Stand: 2020) auf 50 800 steigen. Werden die Empfehlungen der Deutschen Interdisziplinären Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI) zum Maßstab gemacht, sind sogar 78 200 Vollzeitkräfte nötig – nahezu eine Verdreifachung des aktuellen Personalbestands.

„Die Untersuchung macht die Dimension des seit Jahren bestehenden Missstands deutlich“, sagte Bühler. Im Zuge der Corona-Pandemie hätte sich die Arbeitsbelastung auf den Intensivstationen weiter verschärft. Die Folge sei, dass Pflegepersonen aus ihrem Beruf fliehen oder ihre Arbeitszeit auf eigene

Kosten reduzieren, weil sie es nicht mehr aushalten. Ein ähnliches Bild hatte sich aus der kürzlich vorgestellten Studie „Ich pflege wieder, wenn...“ für den gesamten Bereich der Kranken- und Altenpflege ergeben. 860 000 examinierte Pflegepersonen arbeiteten danach nicht mehr in ihrem erlernten Beruf. Bei besseren Arbeitsbedingungen seien viele jedoch bereit, in den Beruf zurückzukehren bzw. ihre Teilzeit aufzustocken. Umgerechnet könnten danach mindestens 300 000 Vollzeitstellen besetzt werden („ver.di news“ berichtete).

Die Studie „Pflegenotstand auf Intensivstationen“ kann unter [boeckler.de/pdf/Study\\_474\\_Simon\\_Intensivpflege.pdf](http://boeckler.de/pdf/Study_474_Simon_Intensivpflege.pdf) abgerufen werden.

## TÄSTE DIENR. 1 FÜR BETRIEBSRÄTE.

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



Zwei  
Ausgaben  
gratis  
testen!



Deine Vorteile auf einem Blick:

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

# Attraktiver machen

SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST – Einigung nach zähem Ringen erzielt

(red.) Drei Tage dauerte die letzte Verhandlungsrunde von ver.di mit den Vertreter\*innen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Lange blockierten die Arbeitgeber die Vorschläge der ver.di-Expert\*innen für bessere Bedingungen in den Kitas, in der schulischen Ganztagsbetreuung, in der Sozialen Arbeit und in der Behindertenhilfe. Immer wieder wurde über Details verhandelt, zeigten die Arbeitgeber, dass sie eigentlich nicht bereit waren, substantielle Verbesserungen zu finanzieren.

## Zwei Entlastungstage

Nicht zuletzt durch die bundesweiten Streiks und Aktionen in den Wochen vor der entscheidenden Runde kam es am Ende doch zu einer Verständigung. Die sieht zunächst pauschal zwei Entlastungstage vor so-

wie die Option zur Umwandlung von Entgeltbestandteilen in zwei weitere Entlastungstage. Zudem werden monatliche Zulagen je nach Berufsgruppe zwischen 130 Euro und 180 Euro gezahlt, um die Tätigkeiten im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste aufzuwerten.

## Widerstand der Arbeitgeber

„Der Einstieg in Entlastung und die weitere Aufwertung ist gegen die erheblichen Widerstände der kommunalen Arbeitgeber gelungen. Das ist ein weiterer maßgeblicher Schritt, um die Berufe im Sozial- und Erziehungswesen attraktiver zu machen und wirksam gegen Fachkräftemangel vorzugehen“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke.

Im Einzelnen sieht das Verhandlungsergebnis neben den „Zwei-plus-zwei“-Entlastungstagen eine monatliche Zulage für Erzieher\*in-

nen von 130 Euro vor, Sozialarbeiter\*innen bekommen 180 Euro mehr. Beschäftigte in der Behindertenhilfe erhalten die Zulage entsprechend ihrer Tabelleneingruppierung. Dazu sieht das Einigungspaket zahlreiche Verbesserungen vor, die zu einer höheren Eingruppierung führen: Erstmals wird eine Zulage für die Praxisanleitung in Höhe von 70 Euro gewährt; die Auszubildenden der Heilerziehungspflege erhalten ebenfalls zum ersten Mal eine tarifliche Ausbildungsvergütung. Darüber hinaus werden die Stufenlaufzeiten wieder an die allgemeinen Tabellen im öffentlichen Dienst angepasst, sodass schnellere Stufenaufstiege erfolgen und Entwicklungsmöglichkeiten wiederhergestellt werden.

Diese Vereinbarung hat eine Laufzeit von fünf Jahren bis zum 31. Dezember 2026. Anschließend wurden die ver.di-Mitglieder zu diesem Verhandlungsergebnis befragt.

## Zusammen geht mehr

TVÖD – Forderungsfindung beginnt jetzt

(ml) Unter dem Motto „Zusammen geht mehr“ stehen Anfang nächsten Jahres die Tarifverhandlungen für die 2,3 Millionen Beschäftigten von Bund und Kommunen an. Der aktuelle Tarifvertrag läuft am 31. Dezember 2022 aus. Die Forderungsfindung für die Tarifrunde 2023 beginnt schon jetzt und zwar mit den Beschäftigten zusammen. ver.di befragt sie vom 13. Juni bis

zum 23. September 2022 nach ihren Forderungen. Vom 26. bis 30. September finden die bezirklichen und vom 30. September bis zum 7. Oktober die landesbezirklichen Konferenzen zur Forderungsfindung statt. Am 11. Oktober 2022 wird die Bundestarifkommission ÖD von ver.di dann die Forderung beschließen, mit der ver.di in die Verhandlungen 2023

gehen soll. Ab da werden auch wieder die Tarifbotschafter\*innen aus erster Hand informiert.

Als Verhandlungstermine sind derzeit geplant: Auftakt am 24. Januar, zweite Runde am 22. und 23. Februar, dritte Runde vom 27. bis 29. März.

Ab dem 13. Juni steht die Umfrage unter: **zusammen-geht-mehr.verdi.de**

## Ausgefeilte Techniken

ONLINE-UMFRAGE – Unterstützungsbedarf beim Beschäftigtendatenschutz

Aktivität in digitalen Arbeitsumgebungen und sozialen Netzwerken hinterlässt immer größer werdende „Datenschatten“. Durch ausgefeilte Tracking- und Analysetechniken zu Zwecken der Informationssammlung, der Durchleuchtung, Kontrolle und Steuerung des Verhaltens von Menschen können diese Daten genutzt werden – was immer mehr Arbeitgeber auch tun. Diese technischen Möglichkeiten machen die in-

dividuelle Arbeit der Beschäftigten transparent. „Zeitstempel“ beispielsweise erfassen sekundengenau die Aufgabenerledigung der Beschäftigten und sind vielfach nicht löschar und somit langfristig für alle möglichen Zwecke auswertbar.

## Zehn Minuten

Ein eigenständiges Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz, das ver.di

schon lange fordert, gibt es immer noch nicht. Deshalb wollen INPUT Consulting und ver.di mit einer Online-Umfrage zum Beschäftigtendatenschutz bis zum 20. Juli den aktuellen Stand in der Mitbestimmungspraxis ermitteln und den Unterstützungsbedarf für Betriebs- und Personalräte erheben. Die anonyme Befragung dauert zehn Minuten.

[socsurvey.de/BeDaX/](https://socsurvey.de/BeDaX/)



Foto: Kay Henschelmann

CHRISTINE BEHLE IST DIE STELLVERTRETENDE VER.DI-VORSITZENDE

## STATEMENT

### Erster Einstieg

„Das waren für uns echt schwierige Verhandlungen, weil die Arbeitgeber sich lange auf taub gestellt haben. (...) Ich weiß, dass viele von euch darüber geredet haben, dass Personalschlüssel besser ausgestaltet werden sollen, über die Frage, wie bekommt man mehr Fachkräfte. Aber diese Themen können in einem Tarifvertrag nicht geregelt werden. Deswegen hatten wir in diesen Tarifverhandlungen versucht, dass die belastenden Faktoren verringert werden, fehlende Beschäftigte, Krankheitsvertretungen, auch das Einspringen aus dem Frei. Dafür soll es einen Ausgleich geben. Wir hatten versucht, ein Konsequenzenmanagement zu schaffen, was die Arbeitgeber am Ende aber abgelehnt haben. Als ersten Einstieg haben wir aber zwei verbindliche Entlastungstage im Jahr erreicht. (...) Dazu die Möglichkeit, die vereinbarte Zulage in zwei weitere Tage umzuwandeln. (...) Auch das kann nur ein Einstieg sein in das Thema Entlastung, dem wir uns in den nächsten Tarifrunden weiter widmen wollen.“

Das vollständige Statement unter **mehr-braucht-mehr.verdi.de**

# Verhandeln auf Augenhöhe

KATHOLISCHE KIRCHE – ver.di fordert die Abschaffung der Ausnahmen im Arbeitsrecht

## Vergebliche Hoffnung

(dgb-rs) Wie wird aus einer befristeten Stelle eine unbefristete? Einfach weiterarbeiten. Doch dieser Tipp hilft befristeten Beschäftigten nur selten, um an die ersehnte Dauerbeschäftigung zu kommen. Das hat jüngst eine wissenschaftliche Mitarbeiterin einer Berliner Hochschule erfahren müssen. Sie wurde auf ihre Nachfrage hin von der Personalabteilung auf das in der Gehaltsabrechnung genannte Enddatum verwiesen. Doch das war falsch und lag sogar mehrere Monate nach dem im Arbeitsvertrag genannten Datum. Drei Wochen nach dem dort genannten Arbeitsende wurde die Frau dann aufgefordert, nicht mehr weiterzuarbeiten. Die Frau klagte. Dem Arbeitgeber sei bewusst gewesen, dass sie über das Befristungsende hinaus gearbeitet habe, daher sei nach dem Gesetz ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Das Arbeitsgericht Berlin folgte der Rechtsauffassung der Klägerin nicht. Dazu müsse die Weiterarbeit mit dem Wissen des Arbeitgebers erfolgen – und das müsse der Arbeitgeber selbst sein, unter Umständen auch die zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Mitarbeiter\*innen der Personalverwaltung. Dieser Fall sei jedoch so gelagert, dass der Rektor von der Weiterarbeit hätte wissen müssen. Und das sei nicht nachweisbar. Daher endete das befristete Arbeitsverhältnis.

**Aktenzeichen**  
58 Ca 6368/21

(red.) Die katholische Kirche hat Ende Mai einen Entwurf zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ veröffentlicht, den der Verband der Diözesen Deutschlands zuvor in Auftrag gegeben hatte. Damit sollte das kirchliche Arbeitsrecht grundlegend weiterentwickelt werden. „Der Entwurf bleibt weit hinter dem zurück, was dringend erforderlich wäre, um den rund 700 000 Beschäftigten allein bei der Caritas endlich umfassende Rechte einzuräumen“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler.

Sie fordert gleiche Rechte für Kirchenbeschäftigte. Bei vielen Berufen unterscheide sich die Tätigkeit bei der katholischen Kirche oder der Caritas nicht von der Arbeit bei entsprechenden staatlichen Trägern oder anderen Wohlfahrtsverbänden. Als Beispiele nannte sie Erzieher\*innen, Kranken-, Alten- und Heilerziehungspfleger\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Notfallsanitäter\*innen oder Ärzt\*innen. „Die Son-

derrechte, die der Staat den kirchlichen Arbeitgebern zubilligt, gehören abgeschafft“, so Bühler weiter.

Die Aushandlung von Tarifverträgen auf Augenhöhe sei weiterhin nicht vorgesehen und auch das Grundrecht auf Streik werde den Arbeitnehmer\*innen abgesprochen. Auch in Fragen der Glaubens- und Meinungsfreiheit könnten Beschäftigte weiterhin von ihrem Arbeitgeber sanktioniert werden – bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes.

Explizit ist dieser beispielsweise vorgesehen, wenn Beschäftigte aus der katholischen Kirche austreten. „Nach der sehr eindrucksvollen Aktion #OutInChurch drängt sich der Eindruck auf, dass die Spitze der katholischen Kirche immer nur so viel Veränderung zugesteht, wie es unter dem öffentlichen Druck sein muss“, sagte Bühler mit Blick auf die Proteste gegen die Diskriminierung von Kirchenbeschäftigten aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. „Echter Reformwille ist nicht zu erkennen.“

Das kirchliche Arbeitsrecht sei längst nicht mehr zeitgemäß, so Bühler. Doch statt eine Modernisierung einzuleiten, beharrten die Verantwortlichen auf dem arbeitsrechtlichen Sonderweg und missbrauchten diesen sogar noch aus egoistischen Motiven, monierte Bühler. SPD, Grüne und FDP haben die Anpassung des kirchlichen an das staatliche Arbeitsrecht erstmals im Koalitionsvertrag zum Thema gemacht.

Die Alternative seien zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern auf Augenhöhe ausgehandelte Tarifverträge – inklusive der Möglichkeit, den eigenen Forderungen in Arbeitskämpfen Nachdruck zu verleihen. Hinreichende Belege für funktionierenden Arbeitskampf in der Kirche erbringen beispielsweise die Diakonie oder die evangelische Kirche in Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Hessen, Baden-Württemberg und anderswo.

## Wichtige Infos für Betriebsräte

„ARBEITSRECHT IM BETRIEB“ – *Kostenloses Probe-Abo der Online-Ausgabe*

(red.) Viele Jahre schon unterstützt die Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ (AiB) Betriebsräte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Zum Start der neuen Amtsperiode vieler Gremien bietet der Bund-Verlag ein

kostenfreies Probe-Abonnement der Online-Ausgabe für sechs Monate, incl. des Zugangs zur Online-datenbank. Es endet automatisch.

Das Abo kann als Arbeitsmittel des Betriebsrats fortgeführt wer-

den. Ein Beschluss des BR-Gremiums mit Bezug auf § 40 BetrVG reicht dafür aus. Die Kosten trägt dann der/die Arbeitgeber\*in.

Mehr Infos unter **kurzelinks.de/4jfm**

## AKTUELLES URTEIL

### ARBEITGEBER DÜRFEN CORONA-TESTS ANORDNEN

(dgb-rs) Der Arbeitgeber kann zur Umsetzung der ihn treffenden arbeitschutzrechtlichen Verpflichtungen berechtigt sein, auf Grundlage eines betrieblichen Schutz- und Hygienekonzepts Corona-Tests einseitig anzuordnen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jüngst bestätigt.

In dem Fall ging es um eine Flötistin an der Bayerischen Staatsoper. Sie weigerte sich, einen vom Arbeitgeber verordneten, für sie kostenlosen PCR-Test zu machen. Orchestermusiker\*innen sollten zu Beginn der Spielzeit einen negativen PCR-

Test vorlegen. In der Folgezeit waren weitere kostenlose PCR-Tests im Abstand von ein bis drei Wochen vorgesehen. Alternativ konnten die Mitarbeiter\*innen PCR-Testbefunde eines von ihnen selbst ausgewählten Anbieters vorlegen.

Die Klägerin verweigerte dies. Sie bezeichnete die Tests als zu ungenau und sah darin einen unverhältnismäßigen Eingriff in ihre körperliche Unversehrtheit. Im Übrigen halte sie anlasslose Massentests für unzulässig. Hieraufhin wurde der Klägerin mitgeteilt, dass sie ohne Testung weder an Aufführungen noch an Proben teilnehmen könne; die Gehaltszahlung wurde einge-

stellt. Erst als sie nach drei Monaten ohne Anerkennung einer Rechtspflicht entsprechende Testbefunde vorlegte, wurden die Zahlungen wieder aufgenommen. Für die fehlenden zwei Monate wollte sie bezahlt werden, hilfsweise auch für das häusliche Üben. Weiter verlangte sie, ohne Verpflichtung zur Durchführung von Tests jedweder Art zur Feststellung von SARS-CoV-2 beschäftigt zu werden.

Die vom 5. Senat des BAG nachträglich zugelassene Revision blieb erfolglos.

**Aktenzeichen 5 AZR 28/22**

**dgbrechtsschutz.de**

# Bona und Paula

VER.DI-BUNDESVERWALTUNG – Gedenkstele für die Namensgeberinnen von zwei Straßen

(hla) Wer in Berlin vom Ostbahnhof aus auf die ver.di-Bundesverwaltung zusteuert, der kommt an Bona Peiser und Paula Thiede nicht vorbei. Die beiden Frauen sind die Namensgeberinnen von zwei Straßen, die das Gebäude einrahmen. Paula Thiede ist die Adresse für Besucher\*innen, Bona Peiser die Postadresse der ver.di-Bundesverwaltung. Um noch stärker über die engagierten Gewerkschafter\*innen aus der Anfangszeit der deutschen Gewerkschaftsbewegung zu informieren, wurde jüngst an der Schillingbrücke, kurz vor der Bundesverwaltung, eine Info-Stele enthüllt. Hier können Besucher\*innen und Passant\*innen kurze Infos auf deutsch und auf englisch zu den beiden Frauen lesen, mit einem QR-Code gelangt man aber auch zu einem MP3-File und kann sich diese Informationen anhören. Doch wer sind Paula Thiede und Bona Peiser?

Bona Peiser war die erste deutsche Bibliothekarin. 1864 geboren,

gehört sie 1892 zu den Mitbegründer\*innen der Deutschen Gesellschaft für Ethische Kultur. Nach einem längeren Studienaufenthalt in England beginnt sie 1895 mit ihrer Tätigkeit in der Bibliothek des Kaufmännischen und gewerblichen Hilfsvereins für weibliche Angestellte und in der Ersten öffentlichen Lesehalle zu Berlin.

Ihr vorbereitendes Wirken führt 1907 zur Gründung der ersten organisierten Interessenvertretung von Bibliothekarinnen: der Vereinigung bibliothekarisch arbeitender Frauen. 1920 wird sie Mitglied im Vorstand des gemischtgeschlechtlichen Nachfolgeverbands. Sie engagiert sich bis zu ihrem Lebensende für qualifizierte Aus- und Weiterbildung und die soziale und demokratische Ausrichtung der Bibliotheksarbeit.

Paula Thiede wird 1870 in Berlin geboren. Sie beginnt mit 14 Jahren als Anlegerin im Buchdruck zu arbeiten. Sie schließt sich dabei dem

Verein der Arbeiterinnen an Buch- und Steindruck-Schnellpressen an. In dieser Frauengewerkschaft übernimmt Paula Thiede schnell wichtige Funktionen.

1898 wird der gemischtgeschlechtliche und reichsweite Verband der Buchdruckerei-Hilfsarbeiter und -Arbeiterinnen Deutschlands gegründet, Paula Thiede wird zur Vorsitzenden gewählt. Damit ist sie die erste Vorsitzende einer gemischtgeschlechtlichen Gewerkschaft hierzulande. Der Verband kennt die Interessen seiner weiblichen Mitglieder und vertritt sie offensively.

Paula Thiede streitet auch für das Frauenwahlrecht. Als Gewerkschaftsdelegierte stimmt sie bei der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz in Kopenhagen 1910 dafür, den Weltfrauentag ins Leben zu rufen.

[paulathiede.verdi.de](http://paulathiede.verdi.de)  
[bonapeiser.verdi.de](http://bonapeiser.verdi.de)



HARTMUT SIMON LEITET DAS VER.DI-ARCHIV

## K O M M E N T A R

### Manifest für Gleichberechtigung

Meist gehen wir achtlos mit Namen um, wenn sie uns als Straßennamen begegnen, machen uns keine Gedanken darüber, wer diese Person war oder warum sie als Namensgeber\*in ausgewählt wurde. Dabei sind solche Straßennamen historische Erinnerungsorte – bestimmt, um Personen zu würdigen, an ihr Handeln und Wirken zu erinnern. Das gilt auch für die beiden Anschriften der ver.di-Bundesverwaltung Paula-Thiede-Ufer und Bona-Peiser-Weg. Beide Frauen sind Ahninnen von ver.di, waren Wegbereiterinnen einer sozialen, geschlechtergerechten Arbeitswelt, engagierte Demokratinnen. In der öffentlichen Erinnerungskultur spielen sie allerdings, wie Gewerkschaften allgemein, so gut wie keine Rolle. Doch ihre Ideen und Werte gehören und gehören zu den treibenden Kräften einer sozialen Demokratie. Dass an sie nun mit einer Info-Stele ergänzend zu den Straßennamen erinnert wird, heißt für ver.di nicht nur, die beiden Frauen zu würdigen, sondern ist quasi ein Manifest, in ihrem Sinne weiter für Gleichberechtigung, verbesserte Arbeitsbedingungen und eine sozial gerechte Gesellschaft zu streiten.

## Handbuch vergriffen

VERTRAUENSLEUTE – Wichtige Informationen können über das Intranet abgerufen werden

(red.) Die Vertrauensleute sind insbesondere in größeren Betrieben und Dienststellen wichtige Ansprechpartner\*innen von und für ver.di. Sie leisten Basisarbeit und tragen viel dazu bei, dass ver.di im Betrieb erreichbar und sichtbar ist. Gleichzeitig sorgen sie auch dafür, dass die Themen, die die Mitglieder in dem Betrieb bzw. der Dienststelle bewegen, bei der Gewerkschaft auch ankommen und gemeinsam

mit den Mitgliedern angepackt werden können.

ver.di gibt ein Handbuch für Vertrauensleute und Aktive heraus, in dem viele nützliche Tipps für die Arbeit der Kolleg\*innen gegeben werden. Leider ist es derzeit vergriffen – doch die Nachfragen zeigen, dass der Bedarf daran groß ist. Allerdings kann es immer noch im Intranet von ver.di heruntergeladen werden. Wer keinen Zugang zum Intra-

net von ver.di hat, sollte sich an den zuständigen ver.di-Bezirk wenden ([verdi.de/wegweiser/verdi-finden](http://verdi.de/wegweiser/verdi-finden)). Die Kolleg\*innen dort helfen gerne weiter.

In dem Handbuch gibt es unter anderem wichtige Links, gute Gründe für ver.di und es geht um die Frage, wie wichtige Themen kommuniziert werden können. Im Intranet gibt es auch noch weitere Materialien für die Vertrauensleutearbeit.

## Verbesserte Suchfunktionen

ONLINE-BUCHUNG – Neues Tool erleichtert Auswahl der ver.di-Bildungszentren

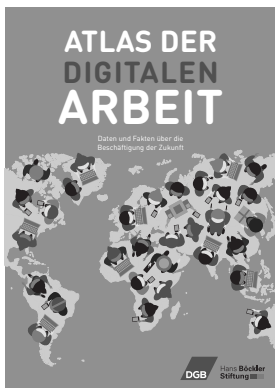
(red.) Für die ver.di-Bildungszentren gibt es ein neues Online-Buchungstool. Es richtet sich an Kolleg\*innen, die ein individuell zugeschnittenes Seminar oder eine Veranstaltung in einem der neun ver.di-Bildungszentren abhalten möchten. Damit kann man gezielt nach Häusern suchen, die die gewünschten Veranstaltungsräume bieten. Entsprechend

deren Auswahl nach Größe und Anzahl werden alle passenden Bildungszentren angezeigt.

Die Anfrage wird dann automatisch an das ausgewählte Bildungszentrum verschickt. Falls dort eine Reservierung für den Buchungszeitraum nicht möglich ist, wird die Anfrage an das alternativ ausgewählte Bildungszentrum weitergeleitet.

Das ist dann erst einmal eine unverbindliche Anfrage, die Kolleg\*innen aus dem jeweiligen ver.di Bildungszentrum melden sich zwecks einer verbindlichen Buchung umgehend. Übrigens: Die ver.di Bildungszentren können auch für private Veranstaltungen bzw. Ferientage gebucht werden.

[kurzelinks.de/vpyr](http://kurzelinks.de/vpyr)



**ATLAS DER DIGITALEN ARBEIT. DATEN UND FAKTEN ÜBER DIE BESCHÄFTIGUNG DER ZUKUNFT.** GEMEINSCHAFTS-PROJEKT DES DGB UND DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG, 58 SEITEN. KOSTENFREIE BESTELLUNG ODER DOWNLOAD UNTER [DGB.DE/ATLAS-DER-ARBEIT](https://dgb.de/atlas-der-arbeit) ODER [BOECKLER.DE/ATLAS-DER-ARBEIT](https://boeckler.de/atlas-der-arbeit)

# Ein neuer Atlas

**DIGITALE ARBEIT** – Daten und Fakten über die Beschäftigung der Zukunft

Clickworker\*innen bekommen für Kleinstaufträge nur wenige Cents. Außerdem sind die Beschäftigten dort ständiger digitaler Kontrolle und Leistungsüberwachung durch Scanner, Apps und Kamerasysteme ausgesetzt. Algorithmen bestimmen immer öfter mit, bleiben aber schwer durchschaubar und sind nur so klug, wie die Menschen, die sie machen.

Jüngst musste Amazon ein Experiment mit einer Software zur Personalrekrutierung wieder abbrechen, nachdem die KI unter anderem begann, in Bewerbungen nach dem Wort „Frau“ zu

suchen und so Bewerberinnen abwertete. Über das Debakel und die Beschäftigung der Zukunft berichtet der neue „Atlas der Digitalen Arbeit“, der gemeinsam von DGB und Hans-Böckler-Stiftung herausgegeben wurde.

Eines der wiederkehrenden Themen darin ist, dass in der Pandemie innerhalb kurzer Zeit knapp die Hälfte aller Beschäftigten von Unternehmen mit neuer Software und Apps ausgestattet wurde. Für viele Beschäftigte war und bleibt das Arbeiten im Homeoffice eine persönliche Erleichterung. Leider geht damit aber auch neuer Druck einher: So können digital und mobil arbeitende Beschäftigte zwar häufiger ihre Arbeitszeit selbst einteilen, doch immer öfter klagen sie auch über entgrenzte und belastende Arbeitszeiten.

Nicht nur in den Betrieben, auch in den Verwaltungen stehen hierzulande die Zeichen auf Digitalisierung – allerdings langsamer. Und auch dort ist die Belastung gestiegen: 55 Prozent der Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung sagen, dass die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung zugenommen hat. Die Menge der Aufgaben sei größer geworden, die Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge auch.

Was auf die Arbeitswelt künftig noch zukommt, lässt sich u. a. daraus ableiten: Im Jahr 2021 arbeiteten EU-weit 28 Millionen Menschen auf digitalen Plattformen, bis 2025 sollen es bereits 43 Millionen sein. 43,3 Prozent der Online-Arbeitenden verdient mehr als 1000 Euro die Woche, rund 18 Prozent aber weniger als 25 Euro die Woche, also nur ein Taschengeld. Für die

meisten Crowdworker\*innen handelt es sich dabei jedoch um einen wesentlichen Teil des Einkommens.

Die Interessen der Beschäftigten in der digitalen Zukunft zu schützen und Rechte auszubauen, wird eine wichtige Zukunftsaufgabe. Die Broschüre liefert den passenden Hintergrund in Daten und Fakten.

*Marion Lühring*

## TERMINE

Der ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit lädt für den 27. Juni zu einer Online-Veranstaltung ein. Von 14.30 bis 16 Uhr geht es in der Webex-Konferenz das Thema „Künstliche Intelligenz“. Nadine Müller von ver.di und Oliver Suchy vom DGB reden über gewerkschaftliche Positionen, ethischen Leitlinien und Aktivitäten. Aber auch die anstehenden Gesetzesvorhaben sind Thema. Anmeldung bis zum 17. Juni unter [kurzelinks.de/hs17](https://kurzelinks.de/hs17)

Die **17. Frauen-Alterssicherungskonferenz** findet am 19. Juli von 10 bis 15 Uhr als Live-stream statt. Sie kann unter [frauen.verdi.de](https://frauen.verdi.de) verfolgt werden. Dabei geht es um die Alterssicherung von Frauen in anderen europäischen Ländern,

aber auch um die aktuellen politischen Entwicklungen. Mehr Infos unter [Infos unter kurzelinks.de/x7si](https://kurzelinks.de/x7si)

Am 15. und 16. September findet in Berlin die **ver.di-Fachtagung für Arbeitnehmervertreter\*innen in Aufsichtsräten** als Präsenzveranstaltung statt. Dabei geht es u. a. um die Themen Taxonomie, Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Mehr Infos zu Details und Anmeldung werden noch bekannt gegeben.

Der **Online-Treff „Starke Leistungen – Fairer Beitrag“** des ver.di-Mitgliederservice findet statt am 11. Juli, 18. August und 19. September. Beginn ist jeweils um 17 Uhr. Mehr Infos: [verdi-mitglieder.service.de](https://verdi-mitglieder.service.de)

## Scheitern

„Die Sicherheitskontrollen an den Flughäfen gehören in staatliche Hand. Die gewinnorientierte Luftsicherheit ist zum Scheitern verurteilt.“

ver.di-Sekretär Özey Tarım über Profitinteressen in der Luftsicherheit