

## TikTok organisiert sich

**SOCIAL MEDIA** – ver.di macht Weg frei für erste Betriebsratswahlen

Mitarbeitende von TikTok haben am 11. Juli 2022 mit der Hilfe von ver.di erfolgreich die erste Versammlung zur Wahl eines Betriebsrats am Standort Berlin durchgeführt. Der Social-Media-Konzern TikTok gehört zum chinesischen Mutterkonzern ByteDance und hat mehr als 10 000 Mitarbeitende weltweit. Allein in Berlin beschäftigt der Konzern über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 102 Beschäftigte unter ihnen beteiligten sich jetzt an der Wahl eines Wahlvorstands, die in der ver.di-Bundeszentrale in Berlin stattfand.

„Damit ist der Weg frei für Betriebsratswahlen bei TikTok in Berlin. Der nun gewählte Wahlvorstand wird die Wahlen bereits in den kommenden Wochen einläuten“, kündigte der zuständige ver.di-Gewerkschaftssekretär Hikmat El-Hammouri unmittelbar nach der erfolgreichen Wahl an. Der Social-Media-Riese mit den kurzen Videos steht wegen schlechter Bezahlung und stark belastenden Arbeitsbedingungen weltweit in der Kritik. Eine zuvor digital durchgeführte Wahlvorstandsgründung war am rechtlichen Widerstand des Arbeitgebers gescheitert.

### Im zweiten Anlauf

Bereits vor 18 Monaten, mitten in der Pandemie, wurde ein erster Versuch unternommen, eine Versammlung zur Betriebsratsgrün-



derung abzuhalten. Weil das Betriebsverfassungsgesetz jedoch vorsieht, dass dies nur in Präsenz möglich ist, wurde das digital abgehaltene Treffen im März 2021 nicht als Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes anerkannt. TikTok zog vor Gericht, und auch in zweiter Instanz hat das Landesarbeitsgericht die digitale Versammlung für ungültig erklärt. Die Initiativgruppe bat daher ver.di um Unterstützung, um einen zweiten, rechtssicheren Anlauf zur Betriebsratsgründung durchzuführen.

An diesem besonderen Fall zeige sich erneut die Bedeutung von Gewerkschaften, so El-Hammouri: „Bei TikTok handelt es sich um einen riesigen Social-Media-Konzern mit einer stetig wachsenden Zahl

an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es ist uns durch die Einladungsinitiative gelungen, den Start für die Wahl eines Betriebsrates einzuläuten. Der erste gescheiterte Versuch, einen Betriebsrat zu gründen, bei dem ver.di nicht involviert war, zeigt, dass es wichtig ist, von Anfang an mit den Profis der Gewerkschaften zu arbeiten.“

Die Beschäftigten in Berlin beklagen vor allem den hohen Leistungsdruck, mangelnde Diversität in der Führungsebene und Probleme wie Micromanaging. Der neu gewählte, dreiköpfige Wahlvorstand wird nun in den nächsten Wochen die Betriebsratswahlen einleiten und durchführen.

*Rita Schuhmacher*

### NACH DER WAHL...

„Der nun gewählte Wahlvorstand wird die Betriebsratswahlen bereits in den kommenden Wochen einläuten. ver.di betreut und unterstützt die Gemeinschaft aller TikTok-Mitarbeiter\*innen in Berlin, die bei ver.di organisiert sind. Und wir unterstützen auch die Arbeit des Wahlvorstandes. Denn für ihn ist einiges zu beachten, damit die Wahl nach den geltenden Regeln und Gesetzen sauber abläuft. Außerdem bietet ver.di Schulungen an, bei denen der Wahlvorstand professionell geschult wird.“

**Hikmat El-Hammouri** ist der für TikTok zuständige ver.di-Gewerkschaftssekretär. Gemeinsam mit seiner Kollegin Kathlen Eggerling begleitet er die Wahl zum Betriebsrat am Standort Berlin

### Postkolonial

„Antisemitismus existiert auch in Diskursen, die wir bisher zu sehr durch die Brille der Kapitalismuskritik und des postkolonialen Diskurses gesehen haben.“

Kulturstaatsministerin Claudia Roth sagte Anfang Juli im Kulturausschuss des Bundestags zum Antisemitismus-Skandal auf der dokumenta, dass kuratorische Verantwortung „nicht das Gegenteil von Kunstfreiheit“ sei, sondern Teil davon.

#### STUDIE

**Gestresst**  
Viele Medienschaffende denken an Ausstieg

SEITE 2

#### BÜRGERGELD

**Auslaufmodell Hartz IV**  
Regelsätze müssen rauf

SEITE 3

#### ENTLASTUNG

**Erfolg für Unikliniken**  
Beschäftigte und Patienten profitieren

SEITE 4

#### AMAZON

**Mehr Mitbestimmung**  
Erster Betriebsrat in Verteilungszentrum

SEITE 5

#### KIRCHE

**Wiedereintritt verweigert**  
Hebamme gegen Caritas, EuGH prüft

SEITE 6

#### PRÜF MIT

**Mit viel Kompetenz**  
Zur Prüferin oder Prüfer qualifizieren

SEITE 7

# Gestresste Journalist\*innen

STUDIE – Immer mehr Medienschaffende denken an Ausstieg

(ml) Zum alten Normal führt anscheinend kein Weg zurück. Aber wie soll das neue Normal aussehen? Krisen und Brüche drohen zum Dauerzustand, auch der Arbeitswelt, zu werden. Und das liegt nicht nur an Corona. Noch mehr als bisher schon wird von den Beschäftigten Verzicht verlangt. Alles wird drastisch teurer. Das Militärische hat plötzlich Vorrang bekommen. Sozialer Ausgleich, Digitalisierung, Klimaschutz, Nachhaltigkeit kommen später. Wie lässt sich Gute Arbeit nun noch erreichen? Wie steht es um eine ökologische Verkehrswende? Wie sind die Aussichten für die Arbeit über digitale Plattformen, mit sogenannter Künstlicher Intelligenz und im Homeoffice? Das sind Themen des neuen Jahrbuchs. Sie geben Impulse für notwendige Debatten in Gewerkschaft, Betrieb und Wissenschaft.

CHRISTOPH SCHMITZ/  
HANS-JÜRGEN URBAN  
(HRSG.): **GUTE ARBEIT**  
– AUSGABE 2023; DAS  
NEUE NORMAL.

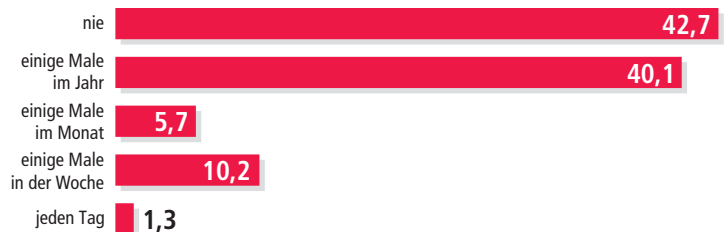
**KONFLIKTE UM DIE ARBEIT VON MORGEN.**  
FRANKFURT AM MAIN  
2023 (ERSCHEINT IM  
DEZEMBER 2022). VER.DI-  
SONDERAUSGABE ZUM  
PREIS VON 12 EURO;  
CA. 320 SEITEN, INKL.  
ZUGANG ZUR ONLINE-AUS-  
GABE MIT ERGÄNZENDEN  
MATERIALIEN. ARTIKEL-  
NUMMER 978-3-7663-  
7224-6. BESTELLUNGEN  
DER VER.DI-SONDERAUS-  
GABE FÜR VER.DI-MITGLIE-  
DER BIS 30. SEPTEMBER  
2022 PER E-MAIL:  
KONTAKT@BUND-  
VERLAG.DE

(pm/ri) Digitaler Wandel, ökonomische Krise und der Vertrauensverlust in Medien führen bei Journalist\*innen zu großem Stress und psychischer Belastung. Dies zeigt die neue Studie „Arbeitsdruck – Anpassung – Ausstieg“ der Otto Brenner Stiftung (OBS). Laut der aktuellen Studie sagen fast 60 Prozent aller Befragten, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten wiederholt an das Aufgeben ihres Berufs gedacht haben – 10 Prozent sogar einige Male in der Woche. Besonders von Zweifeln betroffen: jüngere Journalist\*innen. Jeweils zwei Drittel der Befragten geben an, sich „schon vor der Arbeit müde“ zu fühlen, dass die Belastungen durch die Arbeit „nicht zu ertragen“ seien, 40 Prozent sind arbeitsbedingt immer häufiger „emotional ausgelaugt“.

„Wenn permanent eine Überlastsituation besteht, ist kaum freies Denken möglich. Das jedoch benötigt die Bewusstseinsindustrie – freies Denken, damit kritische Gedanken und somit auch die Wächterfunktion des Journalismus möglich sind.“ Die Vorsitzende der dju, der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di, Tina Groll, findet es verheerend, wenn Medienschaffende ihren Job unter großer psychischer Belastung ausüben. In Bezug auf die Studie plädiert sie dafür, Gesund-

## Stress durch Transformation der Medien

„Wie oft denken Sie daran, deshalb Ihren Beruf als Journalist:in aufzugeben?“ (Angaben in Prozent)



QUELLE: OBS-ARBEITSPAPIER 55, 21. JULI 2022; MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH

heitsschutz von Arbeitgebern einzufordern.

Die Allermeisten bestätigen, dass ein Vertrauensverlust des Journalismus als weitere Herausforderung des Wandels vorliege. Neben Frustration und Unsicherheitsgefühlen bestehe bei vielen Sorge um die Jobsicherheit. Matthias von Fintel, Bereichsleiter Medien und Publizistik bei ver.di, findet die Lage bei der Presse dramatisch, obwohl es den Zeitungen wirtschaftlich gar nicht so schlecht gehe. Mehrheitlich versuchen die Medienschaffenden dennoch, so ein weiterer Befund der Studie, den gravierenden beruflichen Herausforderungen sachorientiert zu begegnen, zum Beispiel durch noch sorgfältigere Recherche (59 Prozent).

Aus Sicht der OBS fällt in diesem Zusammenhang besonders auf, dass zahlreiche Journalist\*innen

eine mangelnde Unterstützung durch die Arbeitgeberseite beklagen. „Die psychische Gesundheit von Journalist\*innen muss mehr in den Fokus der Öffentlichkeit und von Arbeitgeber\*innen rücken“, betont Autor Burkhard Schmidt, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule Fresenius Heidelberg. Jupp Legrand, Geschäftsführer der OBS, verbindet die zentralen Befunde der Studie mit einer Forderung, die auch die Gewerkschaften im Mediensektor ansprechen soll: „Ein psychologisches Gesundheitsmanagement unter Einbezug der Interessenvertretungen kann ein wertvoller Beitrag sein, um die Gesundheit von Journalist\*innen nachhaltig zu schützen und die Arbeitsbedingungen den Transformationsherausforderungen anzupassen.“

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

Wer wird denn da gleich in die Luft gehen? Na ja, am 27. Juli sind viele Flugzeuge der Lufthansa am Boden geblieben, weil das Bodenpersonal der Airline gestreikt hat. Vor Wut in die Luft gegangen ist allein die Geschäftsführung, unter den betroffenen Passagieren blieb's verhältnismäßig ruhig. Chaos am Flughafen ist nicht neu, seit Personal an allen Ecken und Gepäckförderbändern fehlt. Und klar auch, dass die *BILD* noch am selben Tag dem verhaltenen Passagierfrust eins draufsetzt: „Empörung bei Urlaubern und Politikern über den ‚fiesen Frank‘, Ver.di-Chef Frank Werneke (55). Er ließ in der Ferienzeit zum Streik aufrufen, ist aber selbst im Urlaub“,

schreibt die alternde Mutter des deutschen Boulevards. Und ruft nach der Politik und Ex-Verkehrsminister Peter Ramsauer: „Als Verkehrsminister würde ich als erstes den Ver.di-Chef aus seinem Urlaub zurückbeordern.“ Gut, dass der Ex nichts mehr zu sagen hat.

### Billig ist out

Schlagen wir stattdessen die *Badische Neueste Nachrichten* vom 28. Juli auf. „Billig hat keine Zukunft“ titelt sie zum Streik. Im Bericht heißt es dann: „Tatsache ist: An deutlichen Verbesserungen für das Bodenpersonal geht kein Weg vorbei. Die Jobs sind wichtig, aber noch

immer vergleichsweise schlecht bezahlt [...] Die Flughäfen wie die Airlines kommen nicht umhin, die Arbeitsbedingungen attraktiver zu machen und die Jobs besser zu bezahlen. Mit Billig-Jobs lässt sich auf Dauer kein Flughafen betreiben [...] Fliegen hat seinen Preis.“

Oder wie es die *Frankfurter Rundschau* schon am Vortag des angekündigten Streiks formulierte: „Es geht nicht um Krawall, sondern um den sprichwörtlichen ‚großen Schluck aus der Pulle‘, der überfällig ist. Das wird das Fliegen für die Passagiere teurer machen. Aber diese Art der Umverteilung ist nur fair.“ Wir nennen es Solidarität.

Petra Welzel

# Mehr Rente und Anerkennung

17. FRAUEN-ALTERSSICHERUNGSKONFERENZ – Vorhaben der Regierung kritisch betrachtet

(ri) Frauen beziehen geringere Erwerbseinkommen als Männer und ihre Renten liegen im Durchschnitt deutlich unterhalb derer ihrer Kollegen. Deshalb drehte sich auch auf der 17. Frauen-Alterssicherungskonferenz am 19. Juli alles um Rente, Einkommen und weibliche Altersarmut.

## Kritik an Kapitaldeckung

Bei der diesjährigen Konferenz wurde unter anderem ein Blick auf die Vorhaben der Ampelkoalition geworfen: Diese sieht weitreichende Veränderungen in der Alterssicherung vor. Ein Punkt, von der FDP initiiert, ist, in der ersten Säule der gesetzlichen Rentenversicherung eine teilweise Kapitaldeckung einzuführen. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die teilweise Kapitaldeckung als dauerhafter Fonds global angelegt und von einer unabhängigen öffentlich-rechtlichen Stelle professionell verwaltet werden soll. Die Erträge daraus sollen der Stabilisierung

von Rentenniveau und Beitragsatz dienen.

„Selbst aus einem Kapitalstock von 10 Milliarden Euro würde dies aber nur wenig an Effekten bringen“, kritisierte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke in einer Videobotschaft anlässlich der Frauen-Alterssicherungskonferenz. Und weiter: „Auf jeden Fall muss verhindert werden, dass ein Teil des Beitragsaufkommens nicht mehr zur Verfügung steht und dann vermutlich Leistungen gekürzt werden müssten. Wir werden als ver.di auf jeden Fall ein kritischer Begleiter des Vorhabens der Bundesregierung sein.“

Neben dem Einstieg in die teilweise Kapitaldeckung ist die dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus auf 48 Prozent in einem zweiten Rentenpaket angekündigt. Wann dieses Paket angegangen wird, ist noch offen. Dass sich die Stabilisierung auf 48 Prozent im Koalitionsvertrag wiederfindet, ist aus Sicht von ver.di ein Erfolg. Ein Streitpunkt bei der Stabilisierung

des Rentenniveaus werde aber sicher die Finanzierung sein, so Werneke: „Es kann aus meiner Sicht keine Lösung sein, die Stabilisierung auf 48 Prozent einfach nur aus Beitragsmitteln zu finanzieren.“

## Frauen in der Minijob-Falle

Die Konferenz stellte sich in diesem Jahr auch der Frage, wie sich die Anhebung der Minijobgrenze auf Frauen auswirkt und welche sozialpolitischen Effekte zu erwarten sind. Die Anhebung der Minijobgrenze auf 520 Euro und deren Dynamisierung führt zu einer Wiederbelebung der Minijob-Falle, von der ganz besonders Frauen betroffen sind. Eine aktuelle Studie des ifo Instituts vom April hat dies nochmal bestätigt: Deutschland hat im europäischen Vergleich aktuell die vierthöchste Teilzeitquote bei Frauen in Höhe von 48 Prozent, während die Teilzeitquote für Männer bei nur 11 Prozent liegt. Mit langfristigen Folgen insbesondere für die Alterssicherung von Frauen.



KARIN SCHWENDLER,  
LEITERIN DES BEREICHS  
FRAUEN- UND GLEICH-  
STELLUNGSPOLITIK

K O M M E N T A R

## Achtung, eine Falle!

Für Minijobber\*innen bedeutet jede Mindestlohn-erhöhung kürzere monatliche Arbeitszeiten. Denn durch die Erhöhung des Stundenlohns könnte die Beschäftigung sonst sozialversicherungspflichtig werden. Doch nun soll im Zuge der Mindestlohn-erhöhung auf 12 Euro die Verdienstobergrenze für Minijobs angehoben werden. Geplant ist eine Erhöhung von derzeit 450 Euro auf 520 Euro im Monat. Das geht gar nicht, denn es konterkariert die positiven Folgen der Mindestlohnanhebung!

Die Chance auf eine Reform, die existenzsichernde Arbeit fördert, wird damit verpasst, obwohl doch gerade die Corona-Krise gezeigt hat, wie wichtig es ist, Arbeitsverhältnisse stabil und sozial abgesichert zu gestalten. Die Pandemie traf die geringfügig Beschäftigten besonders hart, da sie keinen Anspruch auf Sozialleistungen wie Kurzarbeitergeld, Krankengeld oder Arbeitslosengeld haben.

Trotz wissenschaftlich belegter negativer Effekte des Minijob-Modells werden damit sozialpolitische Fehler der Vergangenheit fortgeschrieben.

## Auslaufmodell Hartz IV

BÜRGERGELD – DGB begrüßt Pläne des Bundesarbeitsministers

(red.) Es gibt dringenden Reformbedarf, denn das unter Kanzler Gerhard Schröder (SPD) 2005 eingeführte Arbeitslosengeld II, auch als Hartz IV bekannt, ist in die Jahre gekommen. Das Bürgergeld soll kommen, die bisherige Grundsicherung namens Hartz IV auslaufen. Das jedenfalls hat mit Beginn der parlamentarischen Sommerpause Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, SPD, angekündigt. Beim Deutschen Gewerkschaftsbund, DGB, stoßen seine Pläne auf Zustimmung, die Pläne könnten bei richtiger Umsetzung zum arbeitsmarktpolitischen Quantensprung werden – vorausgesetzt die Regelsätze werden erhöht.

## Ersparnisse geschützt und Wohnkosten erstattet

„Die von Hubertus Heil vorgestellten Eckpunkte zum Bürgergeld haben das Zeug, dass alte Hartz-IV-

System weitgehend zu überwinden. Wer seine Arbeit verliert, ist substanzial besser abgesichert und muss mit dem Bürgergeld keine großen Ängste mehr vor sozialem Abstieg haben: Ersparnisse werden besser geschützt und Wohnkosten voll erstattet“, sagte die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi nach Heils Vorstellung des Bürgergeldes.

Auch die neue kooperative Arbeitsweise der Jobcenter, bei der nicht mehr nur das Fordern und Sanktionieren im Vordergrund stehen, sondern Integrationsziele und -schritte zurück in den Arbeitsmarkt einvernehmlich ausgehandelt werden sollen, könne bei richtiger Umsetzung den Arbeitsmarkt tatsächlich nachhaltig voranbringen. „Die heute von vielen als Gängelung erlebte Betreuung durch die Jobcenter kann zugunsten von mehr Augenhöhe überwunden werden. Es erhöht auch die Chancen auf eine

Arbeitsmarktintegration erheblich, wenn Teilnehmende vom Sinn einer Fördermaßnahme überzeugt und entsprechend motiviert sind,“, so Fahimi.

## Regelsätze müssen erhöht werden

Ein neues Verfahren zur verbesserten Herleitung und deutlichen Erhöhung der Regelsätze müsse allerdings noch konkretisiert werden. Zu den neuen Regelsätzen hatte sich Heil nicht geäußert. Ohne Regelsatzerhöhung bliebe die Reform halbherzig und verlöre den Charakter eines Fortschrittsprojekts, sagt die DGB-Vorsitzende. Notwendig ist ein wirkliches Plus über den Inflationsausgleich hinaus. Alle, die Grundsicherung erhielten, Rente bezögen oder über geringe Einkommen verfügten, benötigten angesichts der Teuerung schnell spürbare Unterstützung.

NO MIN I E R T

Personalräte-Preis  
2022

(pm) Auch in diesem Jahr werden Personalräte ausgezeichnet, die sich erfolgreich für die Belange der Beschäftigten eingesetzt haben. Insgesamt 10 Interessenvertretungen stehen auf der Shortlist für die drei Hauptpreise sowie für die Auszeichnung in drei Sonderkategorien: Für Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergibt die DGB-Jugend einen Sonderpreis. Eine weitere Auszeichnung würdigt Schwerbehindertenvertretungen. Und das Versicherungsunternehmen Debeka verleiht ebenfalls einen Sonderpreis – als Förderer des Deutschen Personalräte-Preises.

Nominiert sind:

- Jugend- und Auszubildendenvertretung Stadtverwaltung Essen
- Personalrat Stadt Gifhorn
- Personalrat Klinisches Krebsregister Niedersachsen, Hannover
- Personalrat Medizinische Hochschule Hannover
- Personalräte Berufsfeuerwehren Schleswig-Holstein, Lübeck
- Gesamtpersonalrat Stadtverwaltung Oberhausen
- Gesamtpersonalrat und Schwerbehindertenvertretung Universität Potsdam
- Personalrat Universität Potsdam
- Lehrerhauptpersonalrat Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin
- Gesamtpersonalrat Landeshauptstadt Stuttgart

# Erfolg für Unikliniken in NRW

ENTLASTUNG – *Beschäftigte und Patienten profitieren*

(pm/ml) Nach 77 Tagen Streik und über 25 Verhandlungstagen gibt es an den sechs Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen eine Einigung für einen Tarifvertrag „Entlastung“. Der Arbeitgeber hatte zwischenzeitlich die Arbeitsgerichte bemüht, um die Streiks zu verhindern. Das Vorhaben scheiterte aber auch in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht.

**Das steht drin**

Der Tarifvertrag gilt ab Anfang 2023 und beinhaltet verschiedene Modelle, die die Beschäftigtengruppen im Klinikalltag wirksam entlasten. Für weite Teile der Pflege inklusive der psychiatrischen Stationen und der Notaufnahmen wird schichtgenau das Zahlenverhältnis von Beschäftigten und Patient\*innen festgelegt. Wird die Quote unterschritten oder kommt es zu anderweitig belastenden Situationen, erhalten die Betroffenen Belastungspunkte. Für jeweils sieben Punkte wird ihnen ein zusätzlicher freier Tag als Belastungs-

ausgleich gewährt. Im ersten Jahr der Umsetzung können bis zu 11 freie Tage zusammenkommen. Im zweiten Jahr sind es 14 und ab dem dritten Jahr maximal 18 zusätzliche freie Tage.

Für die Umsetzung und die Einführung der nötigen IT-Systeme bekommen die Kliniken anderthalb Jahre Zeit. „Das ist uns schwergefallen, denn die Kolleg\*innen brauchen schnellstmöglich Entlastung“, so der ver.di-Verhandlungsführer Heinz Rech. Für den Übergang seien deshalb pauschal fünf Entlastungstage vereinbart worden. Zufrieden zeigte sich Rech damit, dass bundesweit erstmals für viele Beschäftigtengruppen außerhalb der Pflege Mindestbesetzungen und Ausgleiche vereinbart wurden. So werden unter anderem in der Radiologie, in den Betriebskita und bei Therapeut\*innen Mindestvorgaben fürs Personal fixiert, deren Unterschreitung ebenfalls mit zusätzlicher Freizeit ausgeglichen wird.

Für alle Service-, IT- und Technikbereiche sowie für die Ambulanzen

konnte lediglich der Aufbau von 30 zusätzlichen Vollzeitstellen pro Uniklinik vereinbart werden. Das sei „bitter“ und habe zu vielen Diskussionen geführt, so Rech. Insbesondere für die Düsseldorfer Uniklinik sei der Stellenaufbau „ein Tropfen auf den heißen Stein“, sagte er und betonte, Krankenhausarbeit sei Teamarbeit und brauche überall ausreichend Personal.

**Mindeststandards setzen**

Bundesweit erstmalig werden in dem Tarifvertrag konkrete Entlastungsregeln für Auszubildende geschaffen. So werden etwa Mindeststandards für die Praxisanleitung und die Zahl der Lehrkräfte festgeschrieben, bei deren Unterschreitung die Auszubildenden einen Belastungsausgleich erhalten. Der Tarifvertrag diene „der eigenen Gesundheit und dem Wohl der Patient\*innen“, so die Landesfachbereichsleiterin für Gesundheit, Soziales, Bildung und Wissenschaft, Katharina Wesenick.

*Marion Lühring*

T A R I F L I C H E S

**GELD- UND WERTBRANCHE** – (pm) Für die rund 11 000 Beschäftigten in der Geld- und Wertbranche gibt es eine Tarifeinigung, die ihnen vom 1. August 2022 an deutlich höhere Entgelte bringt. Je nach Tarifgebieten und weiteren Regelungen werden die Gehälter um Festbeträge angehoben, die im ersten Schritt zwischen 7,5 Prozent und 11,7 Prozent ausmachen. Im zweiten Schritt zum 1. August 2023 liegen sie zwischen 3,25 Prozent und 4,7 Prozent. Für die neuen Bundesländer und Schleswig-Holstein gibt es zum 1. August 2024 eine weitere Angleichung der Einkommensverhältnisse; dort steigen die Einkommen über die gesamte Laufzeit um etwa 18 Prozent. Die Tarifvereinbarung gilt bis zum 30. September 2024.

**NETFLIX** – (pm) Die Bedingungen bei deutschen fiktionalen Serienproduktionen sollen noch fairer werden. Bereits seit 2020 bestehen

„Gemeinsame Vergütungsregeln zu erfolgsbasierten Zusatzvergütungen“. Am 7. Juni 2022 haben sich Netflix und ver.di erneut geeinigt: Netflix wird ab dem 1. Juli 2022 sowohl den bestehenden Tarifvertrag für auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernseh-schaffende als auch den Gagentarifvertrag zwischen ver.di und der Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen e.V. zur formellen Grundlage bei seinen Serienproduktionen machen. Außerdem geht Netflix bei den Gagenhöhen für an den Serien-Produktionen beteiligte Filmschaffende mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung über den bestehenden Gagentarifvertrag hinaus. Geregelt werden auch Mindestgagen für Regisseur\*innen.

**EASYJET** – (pm) Für die Cockpit- und Kabinenbeschäftigten der Easyjet Deutschland gibt es eine Tarifeinigung. Neben Einmalzahlungen

für beide Beschäftigungsgruppen steigen die Vergütungen während der Laufzeit um gut 8 Prozent. Für das Cockpitpersonal konnten Einmalzahlungen zwischen 1125 bis zu 3000 Euro vereinbart werden, die im Oktober 2022 gezahlt werden, außerdem steigen zu diesem Zeitpunkt die Gesamtgehälter um 2,5 Prozent. Eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro bis maximal 1500 Euro erfolgt zum 1. April 2023 sowie weitere 2,5 Prozent Erhöhung der Gesamtgehälter, und zum 1. Oktober 2023 kommt eine dritte Anhebung um 3 Prozent dazu. Die Kabinenbeschäftigten erhalten zum Oktober 2022 eine Einmalzahlung – abhängig von der Tätigkeit bzw. Eingruppierung – von insgesamt zwischen 4000 und 4500 Euro. Daneben werden die Gehälter zum 1. Oktober 2022 um 5 Prozent und zum 1. April 2023 um weitere 3,2 Prozent angehoben. Die Tarifverträge laufen bis 31. März 2024.



# TikTok unter Druck

**SOCIAL MEDIA** – Beschäftigte kritisieren schlechte Bezahlung und hohe Belastung

Mitarbeiter von TikTok Deutschland haben in einem zweiten Anlauf die erste Hürde zur Wahl eines Betriebsrats genommen. Mehr als 100 Beschäftigte der Berliner Niederlassung haben am 11.7. einen Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrates ernannt. Unter den Beschäftigten am Standort Berlin herrscht derzeit große Unzufriedenheit. Mitarbeiter\*innen kritisieren unter anderem ein zu niedriges Gehalt und eine toxische Arbeitsatmosphäre.

Sean Krusch, einer der drei neu gewählten Wahlvorstände, sieht eine klare Notwendigkeit für einen Betriebsrat: „Die Mitarbeitenden brauchen ein Sprachrohr. Der Betriebsrat kann auf dem direkten Weg mit dem oberen Management in einen Dialog treten und dafür Sorge tragen, dass die Belange der Mitarbeitenden gehört werden und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.“

Alexander Acht kommt aus dem Bereich Operations und ist unter anderem für die Identifizierung und Umsetzung möglicher neuer Inhalte für die Plattform verantwortlich. Er wurde ebenfalls in den Wahlvorstand gewählt und zeigt sich zufried-

den angesichts der großen Wahlbeteiligung und der Unterstützung vieler Kolleg\*innen. Er arbeitet seit zwei Jahren bei TikTok in Berlin und hat sich auch aus Solidarität mit seinen Kolleginnen engagiert: „Wir haben so gut wie keine weiblichen Führungskräfte, wir beobachten sexistischen Umgang mit Kolleginnen, und der Leistungsdruck ist enorm. Ich beobachte auch, dass ständige Kontrollen einzelner Arbeitsschritte und permanentes Micromanaging zu einem echten Problem werden. Es ist höchste Zeit, dass sich hier etwas verändert.“

## Belastende Inhalte

Insbesondere Mitarbeitende des Department Trust & Safety, in dem die Inhaltsmoderator\*innen angesiedelt sind, kritisieren die schlechte Bezahlung und hohe Arbeitsbelastung. Bei einem Jahresgehalt von knapp 30 000 Euro, also etwa 2500

Euro monatlich brutto, tragen sie die Hauptlast der grafischen und traumatischen Bilder, die in den sozialen Medien erscheinen, und sorgen dafür, dass die Nutzer\*innen letztere nicht sehen müssen.

Dazu gehören Videos, die Misshandlung von Kindern, Tierquälerei, Selbstmordattentäter und Enthauptungen zeigen. Alles Inhalte, die die KI häufig nicht selbst überprüfen und bewerten kann, weshalb hier Inhaltsmoderator\*innen eingesetzt werden.

ver.di wird auch weiterhin an der Seite der Mitarbeitenden und Aktiven stehen und die Wahlen zum Betriebsrat begleiten. Für alle Beteiligten bleibt es spannend, nicht nur weil ein Betriebsrat bei TikTok wichtige Innovationen für die Mitarbeitenden anschieben kann, sondern auch weil TikTok als Leuchtturm für die Wahl eines Betriebsrats in vergleichbaren Social-Media-Konzernen wie Facebook und Co. fungieren kann. *Rita Schuhmacher*



**KATHLEN EGGERLING** IST DIE FÜR TIKTOK ZUSTÄNDIGE VER.DI-GEWERKSCHAFTSSEKRETÄRIN UND BEGLEITET MIT IHREM KOLLEGEN Hikmat El-Hammouri DIE WAHL ZUM BETRIEBSRAT AM STANDORT BERLIN

## MITBESTIMMUNG

### Betriebsrat als Chance

„Mit der Betriebsratsgründung bekommen die Beschäftigten ein wirksames Instrumentarium an die Hand, um bei den von ihnen kritisierten Arbeitsbedingungen wirkliche Verbesserungen erreichen zu können. Zentrale Themen für die Mitbestimmung haben die Initiatorinnen und Initiatoren schon identifiziert: etwa den Gesundheitsschutz vor zunehmenden Leistungsdruck und psychisch enormen Belastungen bei der Sichtung von gewalttätigen Inhalten, die Verbesserung der Kommunikationsstrukturen mit der Leitungsebene, angemessene Entgelte sowie Maßnahmen gegen Sexismus und für Gleichbehandlung. Das wird eine anspruchsvolle Aufgabe für den zukünftigen Betriebsrat, den wir auf diesem Weg als ver.di weiter unterstützen werden. TikTok sollte den Betriebsrat als Chance sehen, sich zu einem attraktiven Arbeitgeber zu entwickeln.“

## Noch mehr Mitbestimmung

**AMAZON** – Erster Betriebsrat Europas in Verteilzentrum bei Hannover

(pm/ml) Amazon möchte Gewerkschaften am liebsten draußen halten und ist auch zu Tarifverhandlungen nicht bereit. Jetzt wurde aber erneut ein Schritt hin zu mehr Mitbestimmung bei den Arbeitsbedingungen gemacht. Die Beschäftigten des Amazon Verteilzentrums in Wunstorf bei Hannover haben am 28. Juni 2022 den ersten Betriebsrat Europas in einem Verteilzentrum des Unternehmens, der sogenannten Amazon „delivery station“, gewählt. In dem Betrieb in der Region Hannover werden täglich jeweils mehrere zehntausend Pakete von rund 200 Beschäftigten für die Zusteller\*innen der Subunternehmen bereitgestellt. Für das 9 Personen starke neue Betriebsratsgremium in Wunstorf hat die ver.di Liste 6 Sitze und damit eine satte Mehrheit bekommen.

„Es ist bei Amazon keine Selbstverständlichkeit, dass sich die gewerkschaftlich Aktiven durchsetzen“, sagt Nonni Morisse, zuständiger ver.di-Sekretär für Amazon.

### Gewerkschaften sollen draußen bleiben

Das Unternehmen begrüße zwar, eigenen Angaben zufolge, mittlerweile die Wahl von Betriebsräten. „Die Gewerkschaften möchte der Konzern dabei aber lieber draußen halten“, sagt Morisse weiter. Um das zu verhindern, würden an jedem Standort, an dem Betriebsratswahlen geplant seien, regelmäßig von mittleren Amazon-Managern angeführte Listen antreten, so der Gewerkschafter, sodass man durchaus von einer Unternehmensstrategie sprechen könne.

In Wunstorf seien aber „tolle, mehrsprachige Gewerkschaftsaktive“ für die Wahl angetreten. Zu Recht hätten sie einen sehr großen Rückhalt in der Belegschaft erkämpft und seien täglich präsent, so Morisse. Mit Blick in die USA und die erfolgreiche Gewerkschaftswahl bei Amazon in New York Staten Island, könne festgestellt werden: „Es geht nicht nur in Deutschland, sondern auch weltweit voran für unser Ziel: demokratisch mitbestimmte und bessere Arbeitsbedingungen bei Amazon.“

In den letzten Monaten gab es in Niedersachsen bereits erfolgreiche Betriebsratswahlen in den Amazon Logistik-Zentren, den sogenannten Fulfillment Centern, in Achim und Winsen. Auch dort hatten die gewerkschaftlich organisierten Listen gute Ergebnisse eingefahren.

# Wiedereintritt verweigert

KATHOLISCHE KIRCHE – Bundesarbeitsgericht lässt EuGH weitere Fragen klären

## Keine Straftat

((dgb-rs) Auch ausländische Firmen müssen sich in ihren Niederlassungen in Deutschland an das hiesige Arbeitsrecht halten. Darauf weist die DGB Rechtsschutz GmbH hin. In dem Fall ging es um die versuchte Kündigung eines Beschäftigten, der für einen IT-Dienstleister im Auftrag des US-Verteidigungsministeriums arbeitet. Er sollte seinen Dienstbeginn per E-Mail bei seinem Arbeitgeber anzeigen. Dem Arbeitgeber fiel auf, dass der Beschäftigte dazu automatisierte Mails versendete. Darauf folgten Kündigungen. Eine außerordentliche Kündigung war nicht unterschrieben, bei einer weiteren konnte der Arbeitgeber das Datum der persönlichen Übergabe nicht nachweisen. Beide von ihm genannten Daten lagen allerdings außerhalb der Frist. Auch dem Vorwurf, der Gekündigte hatte sich geweigert, eine weitere Kündigung in der Firma abzuholen, sah das Arbeitsgericht Kaiserslautern als nicht haltbar an. Sie soll nach Angabe des Arbeitgebers in einem Karton mit den persönlichen Sachen gewesen sein. Eine ordentliche fristgemäße Kündigung sei in diesem Fall nicht haltbar, weil vor dem Vorfall ausgehändigte Schreiben wie „Corrective Action“ oder „Formal Written Warning“ nicht einer Abmahnung nach deutschem Arbeitsrecht entsprechen. Und eine Straftat konnte das Arbeitsgericht in der automatisierten E-Mail nicht erkennen.

**Aktenzeichen**  
3 Ca 288/22

(bag) Das kirchliche Arbeitsrecht hat viele Besonderheiten. Ende Juli hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einige davon an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Prüfung überwiesen. Dabei geht es konkret um die Frage, ob ein katholisches Krankenhaus eine Arbeitnehmerin als ungeeignet für eine Tätigkeit ablehnen darf, weil sie aus der Kirche ausgetreten ist. Das Krankenhaus beschäftigt konfessionslose Mitarbeiter\*innen, auch in dem Bereich, für den die Frau sich beworben hatte.

Konkret ging es um eine Wiedereinstellung als Hebamme. Als solche hatte die Frau in der Klinik, die dem Deutschen Caritasverband angeschlossen ist, gearbeitet. Mitte 2014 machte sie sich selbstständig und trat kurz danach aus der Kirche aus. 2019 bewarb sie sich bei ihrem

alten Arbeitgeber. Das Vorstellungsgespräch verlief erfolgreich, sie erhielt einen vom Arbeitgeber unterzeichneten Arbeitsvertrag und einen Personalfragebogen. Dort gab sie ihren Kirchenaustritt an.

Gespräche, mit denen sie zum Wiedereintritt in die Kirche überzeugt werden sollte, blieben ohne Erfolg. Daraufhin kündigte das Krankenhaus den Vertrag im Sommer 2019 wieder. Die Hebamme klagte dagegen. Der zweite Senat des BAG hat die Revision jetzt ausgesetzt und den EuGH um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung des Unionsrechts ersucht. Unter anderem soll geklärt werden, ob die Ungleichbehandlung von Beschäftigten, die nie Mitglied der katholischen Kirche waren, mit denen, die ausgetreten sind, gerechtfertigt

ist. Dabei geht es um Artikel 21 der Charta der Grundrechte der EU und die Richtlinie 2000/78/EG. Darin ist ein allgemeiner Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festgelegt. Er soll vor Diskriminierungen schützen, unter anderem auch vor Benachteiligung wegen der Religion. Dabei geht es im Wesentlichen um Fragen, ob es zulässig ist, dass „eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht“ (so heißt es in den Sitzungsergebnissen), Personen von der Beschäftigung ausschließen darf, die aus der Organisation ausgetreten sind, „wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft anzugehören“.

**Aktenzeichen 2 AZR 130/21 (A)**

## Verständliche Fachinformationen

JUBILÄUM – Bund-Verlag wurde vor 75 Jahren gegründet

(red.) Der Bund-Verlag feiert in diesem Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Auf den 21. Juni 1947 wird seine Gründung datiert. Den Anstoß dazu hatte der spätere erste Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Hans Böckler, gegeben. Arbeits- und sozialrechtliche Fachinformationen sollten für Betriebs- und Personalräte verständlich aufgearbeitet werden. Das ist damals wie heute Anspruch des Verlags. Allerdings ist der Verlag von seinem

Gründungsstandort Köln nach Frankfurt/Main umgezogen.

Geändert haben sich auch die Formate. Gingen diese Informationen in den Anfangsjahren im Wesentlichen in Buchform in die gerade entstehende Republik, sind im Laufe der Zeit auch viele Zeitschriften wie etwa „Arbeitsrecht im Betrieb“ dazugekommen. Heute sind weite Teile des Angebots onlinebasiert. Wie sich der Verlag in Zukunft entwickeln könnte, kann man im

Podcast AiB-Audio hören. Er trägt den Titel „75 Jahre Bund-Verlag. Ein Blick hinter die Kulissen“ und kann unter [kurzelinks.de/5d9x](https://kurzelinks.de/5d9x) abgerufen werden. Größere Festlichkeiten sind zum 75-jährigen Bestehen nicht geplant. „Wir wollen kein großes Ding um dieses Datum machen, weil es – vor allem aktuell – wirklich Wichtigeres gibt“, schreibt der Geschäftsführer Rainer Jöde in einem Newsletter.

**bund-verlag.de**

## Filialleiterin muss zahlen

H&M – Strafanzeige wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit

(red.) Die Leiterin einer Filiale der Modekette H&M in Nürnberg muss eine Geldstrafe in Höhe von 30 Tagessätzen bezahlen. Das Amtsgericht sah es als erwiesen an, dass sie Betriebsratsarbeit behindert habe. Die Filialleiterin hatte einer Betriebsrätin Sonderaufgaben und die damit verbundenen Lohnzulagen weggenommen. Äußerungen von ihr hatten den Anschein nahegelegt, dass sie damit das Engagement der Kollegin in der betrieblichen Interessenvertretung bestra-

fen wollte. Der Betriebsrat hatte daraufhin im vergangenen Sommer Strafanzeige erstattet.

Davon zeigte sich auch das Amtsgericht überzeugt. Die Frau hatte Einspruch gegen den Strafbefehl der Staatsanwaltschaft eingelegt. Damit ging das Verfahren vor Gericht. Nach einer Beratung der Prozessparteien zu Beginn des Prozesses zog die Filialleiterin ihren Einspruch dann zurück und akzeptierte den Strafbefehl. Jaana Hampel, als Gewerkschaftssekretärin im ver.di-

Bezirks Mittelfranken für den Handel zuständig, bezeichnete den Ausgang des Prozesses als „vollen Erfolg“. „Die Kolleg\*innen haben sich gewehrt gegen die Schikane, die ihnen zu Teil wurde, und haben nun vor Gericht gewonnen“, sagte sie auf der Facebook-Seite des Bezirks.

In Nürnberg sollten knapp 28 Prozent der Arbeitsstunden eingespart werden. Dagegen hatte ver.di vor Ort zu mehreren Protestveranstaltungen aufgerufen.

# Mit viel Kompetenz

PRÜF MIT! – 20 Jahre Qualifizierung für Prüferinnen und Prüfer

Seit April 2002 gibt es das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Qualifizierungsprojekt „Prüf mit!“ in der ver.di-Bundesverwaltung im Bereich Berufliche Bildung. In dem Projekt werden Prüfer\*innen qualifiziert, die in Ausbildungs- und Fortbildungsberufen ehrenamtlich die Prüfungen abnehmen. „Unser ehemaliger Kollege Gunther Steffens und ich haben das Projekt initiiert und bundesweit bekannt gemacht, die Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erstreckt sich bis in die heutige Zeit“, sagt Annegret Biller, die ehemalige Projektleiterin. „Viele hunderte von aktiven Prüferinnen und Prüfern sowie an der ehrenamtlichen Tätigkeit Interessierte, konnten wir in unseren ver.di-Bildungsstätten schulen, und diese sind Multiplikatoren in ihren jeweiligen Prüfungsausschüssen“, berichtet sie.

Da alle Wochenseminare nach dem jeweiligen Bildungsurlaubsgesetz

oder Weiterbildungsgesetz anerkannt sind, konnten bis heute viele Arbeitnehmer\*innen die Qualifizierung wahrnehmen. Die Prüfer\*innen bei den zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, im öffentlichen Dienst, Ärzte-Zahnärzte-Apotheken-Rechtsanwalts-Steuerberaterkammer u. a.) werden von ihrer Gewerkschaft über den DGB vorgeschlagen und von den zuständigen Stellen als Mitglieder oder Stellvertreter berufen.

## Kompetenz fällt nicht vom Himmel

Die Prüfer\*innen bringen die berufliche Kompetenz mit für den Beruf, in dem sie prüfen. In Rollenspielen wird der Prüfungseinsatz simuliert und die zwangsweise Vereinzelung von Prüfer\*innen in den Ausschüssen, durch die Seminare aufgehoben. So entsteht ein Netzwerk. In den Aufgabenerstellungs-Ausschüssen für die Prüfungen spielt

eine wesentliche Rolle, dass die Handlungskompetenz aus den Verordnungen in den Aufgaben umgesetzt werden, hier setzen auch die ver.di-Qualifizierungsseminare für diesen Kreis an. Kompetenzen in der Aufgabenerstellung fallen nicht vom Himmel, sondern werden aktiv mit Sachverstand erarbeitet.

Biller wünscht dem Projekt weitere spannende und erfolgreiche Jahre und freut sich, dass die Idee, Prüfer\*innen zu qualifizieren und sie nicht allein zu lassen in den Ausschüssen, auch weiterhin vom BMBF und ver.di unterstützt wird. Der gesellschaftspolitische Stellenwert könnte aus ihrer Sicht noch mehr in den ver.di-Fachbereichen thematisiert werden. Denn wo kompetente Kolleg\*innen in den Ausschüssen als Arbeitnehmervertretung „sitzen“, sei Qualität im Prüfungswesen angesagt.

Mehr Informationen und Seminartermine unter [pruef-mit.de](http://pruef-mit.de)



JENNY MANSCH IST VER.DI-PUBLIK-REDAKTEURIN UND MODERIERT UNSEREN VER.DI-PODCAST „AUF ARBEIT“

## PODCAST

### Drei schnelle Fragen an...

#### Liebe Jenny, wie wird man Gast in deinem Podcast?

Durch eine ver.di-Mitgliedschaft und eine interessante Geschichte aus der wilden weiten Gewerkschaftswelt. Oder durch ein Ziel, das du leidenschaftlich verfolgt oder einen irren Konflikt auf der Arbeit. Schreib einfach eine E-Mail an [Podcast@verdi.de](mailto:Podcast@verdi.de)

#### Redet denn noch jemand über Gewerkschaften?

Aber klar. Wir müssen sogar, denn von selbst steigen die Löhne doch nicht! Ich würde mir jedoch wünschen, auch andere Medien hätten die Arbeit der Gewerkschaften mehr auf dem Schirm. Hier gibt es viel zu berichten!

#### Was ist staubiger? Die Gewerkschaft oder das oberste Regalfach?

Die Gehaltsvorstellungen der Arbeitgeber\*innen (und die Wirtschaftskonzepte von Lindner).

## Mit ver.di „Auf Arbeit“!

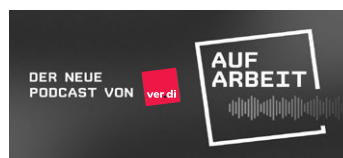
PODCAST – ver.di könnt ihr jetzt auch regelmäßig hören

Hört spannende Geschichten und Erfolgsgeschichten von Arbeitnehmer\*innen, die sich für eine bessere und gerechtere Arbeitswelt einsetzen. Erfahrt, was man gemeinsam alles erreichen kann. In unserem Podcast „Auf Arbeit“. Moderiert wird er von Jenny Mansch. Die ver.di-Publik-Redakteurin, Journalistin, Moderatorin und Podcasterin publiziert auf fast allen Kanälen zu kulturellen, gesellschaftspolitischen und gewerkschaftlichen Themen. Im ver.di-Podcast spricht sie mit wechselnden Gästen aus Gewerkschaft, Politik und Arbeitswelt. Wie sie zu ihren

Gesprächspartner\*innen kommt, bzw. wie sie zu Jenny kommen, erfahrt ihr rechts im Interview mit ihr.

### Die neue Folge

In der neuen Folge „Auf Arbeit“ geht's um ein Thema, das derzeit jede und jeden bewegt und sehr viele besorgt. Die Inflation wird durch den Krieg gegen die Ukraine befeuert, unser Geld ist immer weniger wert. Die Preise für Gas erhöhen sich besorgniserregend, alle zittern vor der nächsten Betriebskostenabrechnung. Was also hilft?



ver.di-Moderatorin Jenny Mansch sucht gemeinsam mit Marcel Fratzscher, Leiter des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, und mit Frank Werneke, dem Vorsitzenden von ver.di, nach lösungsorientierten Antworten auf diese Fragen, sowohl aus ökonomischer als auch aus gewerkschaftlicher Sicht. Reinhören lohnt sich.

Unseren ver.di-Podcast findet ihr auf allen gängigen Plattformen und auf [verdi.de](http://verdi.de)

## IMPRESSUM

### ver.di news

ERSCHEINT 18 MAL PRO JAHR

#### HERAUSGEBER:

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI, FRANK WERNEKE, VORSITZENDER

#### CHEFREDAKTION:

PETRA WELZEL

#### REDAKTION: HEIKE LANGENBERG

(VERANTWORTLICH), RITA SCHUHMACHER, MARION LÜHRING

#### 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 11 ERSCHEINT

AM 27. AUGUST 2022

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



CHRISTOPH BUTTERWEGGE:  
**DIE POLARISIERENDE  
PANDEMIE. DEUTSCHLAND  
NACH CORONA.**  
VERLAGSGRUPPE BELTZ,  
WEINHEIM, 19,95 EURO,  
BROSCHIERT, 250 SEITEN,  
ISBN 978-3-7799-6780-4

# Arm und krank

**BUCHTIPP** – *Armutsforscher Christoph Butterwegge über die Folgen der Pandemie*

In der Covid-19-Pandemie hat sich die soziale Ungleichheit weltweit verschärft. Das war auch hierzulande so. Der Armutsforscher Christoph Butterwegge hat die Folgen der Pandemie untersucht. Als Einstieg in sein neues Buch gibt Butterwegge einen historischen Überblick über vergangene Seuchen wie die Pest, Cholera, Pocken und Masern bis hin zur Spanischen Grippe, SARS und MERS. Seit dem frühen 19. Jahrhundert gehören Schutzimpfungen zu den wichtigsten Präventionsmaßnahmen. Doch wie zuletzt

bei Covid-19 waren sie begleitet von Impfstoffmangel bis hin zur Impfverweigerung. Akribisch sichtet der Forscher die Maßnahmen während der aktuellen Pandemie, die immer wieder angepassten und komplizierten Regeln, die Schwierigkeiten bei den Test- und Impfkapazitäten und schließlich die Konflikte um eine Impfpflicht.

Ein wesentliches Kapitel widmet er den wirtschaftlichen, sozialen und politischen Verwerfungen. Butterwegge macht deutlich, die Covid-19-Pandemie polarisiert und vertieft vorhandene Gräben zwischen den Bevölkerungsschichten. Besonders für arme Gruppen wirkten sich alte Versäumnisse der Politik nachteilig aus, wie etwa jahrelange Jobbefristungen für Berufseinsteiger\*innen, ein stetig gesunkenes Rentenniveau, die Zunahme von Minijobs, steigende Mieten und Immobilienpreise.

Ärmere Menschen sind zudem größeren Ansteckungsrisiken ausgesetzt, da sie häufiger in Berufen mit Kontakt zu Menschen arbeiten (Handel, Pflege, Friseur\*innen etc.). Beengte Wohnverhältnisse tragen einen weiteren Teil bei, insbesondere in Gemeinschaftsunterkünften. Diejenigen, die bereits am Rande der Armut leben, rutschen schneller in Notlagen, beispielsweise durch Minijobs, Befristungen oder in Klein-

betrieben. Frauen wurden durch die Pandemie stärker belastet, u. a. weil sie häufiger in Krisenbranchen arbeiten, aber auch wegen verstärkter Sorgearbeit, Senior\*innen durch ihre höhere Verwundbarkeit und Isolation, Lehrkräfte und Schüler\*innen und insgesamt Familien u. a. durch Hort- und Schulschließungen. Zu den Gewinnern der Krise gehörten u. a. Lebensmitteldiscounter, Pharma und Versandhandel. Nun gelte es die richtigen Lehren aus

der Krise zu ziehen, ansonsten gefährde die wachsende Ungleichheit den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Butterwegge beleuchtet dazu Lösungswege, wie etwa Chancengleichheit im Bildungssystem. Eine Bürgerversicherung solle gezielt allen Bedürftigen helfen und dafür sorgen, dass sich privilegierte Personengruppen nicht ihrer Verantwortung für sozial Benachteiligte entziehen können.

*Marion Lühring*

## Mit Gefühl

„Es gab keinen ausgeklügelten Masterplan hinter meinen Äußerungen, sie waren immer spontan, kamen von Herzen.“

Der abberufene ukrainische Botschafter Andrij Melnyk sagt im Interview mit der *Zeit*, ein Diplomat sei kein Roboter. Er findet, man solle keinen Beruf ohne Emotionen ausüben.

Gerade in turbulenten Zeiten bräuchten Menschen Emotionen und Leidenschaft.

## TERMIN

Das Projekt „Index Beschäftigten-datenschutz“, das in Kooperation mit ver.di durchgeführt wird, lädt zu einer **Online-Fachtagung** ein: 12. Oktober, 10:15 bis 14 Uhr. Es geht um neue Entwicklungen zu Recht und Gesetz am Arbeits-

platz, der Frage wird nachgegangen, ob jetzt ein Beschäftigten-datenschutzgesetz kommt. Informationen zum Projekt Bedax-Index: <https://www.bedax.net> Hier anmelden: <https://eveeno.com/344783542>

## NACHRUF

Liebe Kolleg\*innen, leider müssen wir euch mitteilen, dass unsere Kollegin **Renate Steiner-Fürk** am 3. Juli 2022 im Alter von nur 59 Jahren verstorben ist. Renate arbeitete als Mitarbeiterin seit Juli 1990, zuerst beim DGB Rechtsschutz, dann in der Landesbezirksleitung und anschließend im Landesfachbe-

reich Handel in Bayern. Dort arbeitete sie die letzten 20 Jahre. Durch ihre offene, jederzeit hilfsbereite und engagierte Art war Renate für unsere haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen ein unverzichtbarer Anker und das Rückgrat im gesamten Fachbereich Handel in Bayern.