

1. [Make journalism safe again!](#)
2. [VG Wort Mitgliederversammlung](#)
3. [Achtung: Triggerwarnung!](#)
4. [Helpline needs help](#)
5. [Gleiche Arbeit, gleicher Lohn?](#)

(Einfach auf die Überschrift klicken und zum gewünschten Textabschnitt springen)

(Newsletter auf unserer Webseite lesen – [HIER](#))

1. Make journalism safe again!

Das war die Forderung, die wir zum Tag der Pressefreiheit vor der US-Botschaft in Berlin entrollt haben. Bereits zuvor hatte der DJV eine entsprechende Petition gestartet, die mitsamt den Unterstützerunterschriften an die Botschaft verschickt worden war.

Anlass, die USA in diesem Jahr besonders in den Blick zu nehmen, sind natürlich die Angriffe des Präsidenten Donald Trump auf den freien und unabhängigen Journalismus. Jeder, der nicht im Sinne der Trump-Administration berichtet, wird als „Feind des Volkes“ diffamiert. Auf der Rangliste der Pressefreiheit, die von der Organisation „Reporter ohne Grenzen“ erstellt wird, rangiert „The land of free“ nur noch auf Platz 57.

Deshalb fand unsere stellvertretende Landesvorsitzende Mariana Friedrich auch deutliche Worte: „Wer die Pressefreiheit angreift, greift unsere Demokratie an - und damit uns alle. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Kolleginnen und Kollegen ihren Beruf sicher ausüben können.“



Foto: DJV

[\(nach oben\)](#)

2. VG Wort Mitgliederversammlung

Die ist am 24.05.2025 und es stehen zwei wichtige Reformen auf der Agenda: Die METIS und die AV-Reform. Und wem das jetzt überhaupt nichts sagt, dem kann geholfen werden.

Denn der DJV lädt in Kooperation mit ver.di, Freischreiber und der VG WORT seine Mitglieder ein, sich über die Änderungsvorschläge für den Verteilungsplan zu informieren. Referenten der VG WORT werden die Vorschläge vorstellen und erläutern, zudem bleibt ausreichend Zeit für Fragen.

Das erste Angebot befasst sich mit den **Änderungsvorschlägen im Meldeverfahren METIS** und wird **am Dienstag, 13.05.2025, um 17 Uhr** veranstaltet. Dr. Robert Staats, Geschäftsführender Vorstand der VG WORT, Patrick Scheidt, Verwaltungsdirektor und Annette Wagner, Abteilungsleiterin METIS der VG WORT werden die notwendigen Anpassungen bei METIS, dem Meldeverfahren für Online-Texte, erläutern.

Die Veranstaltung wird als Zoom-Webinar angeboten, Anmeldungen sind noch bis zum **13.05.2025** über folgende Webseite möglich: <https://event.nc3-cdn.com/vgwort/2025-01/>

Das zweite Webinar richtet sich an unsere Filmschaffenden Mitglieder. Denn es gibt **neue Verteilungsplanregelungen der VG WORT für non-linear verbreitete audiovisuelle Werke**.

Bereits oben erwähnter Dr. Robert Staats und darüber hinaus Maximilian von Websky, Syndikusrechtsanwalt und Mitglied der Rechtsabteilung der VG WORT informieren am **Mittwoch, 14. Mai 2025, ab 17 Uhr** darüber, wie zukünftig auch non-linear verbreitete audiovisuelle Werke (bspw. in Mediatheken) berücksichtigt werden.

Auch diese Veranstaltung wird als Zoom-Webinar angeboten und Anmeldungen sind bis zum **14.05.2025** über diese Webadresse möglich: <https://event.nc3-cdn.com/vgwort/2025-02/>



Die ARD-Mediathek

[\(nach oben\)](#)

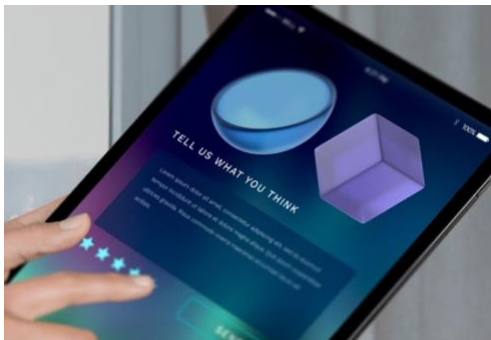
3. Achtung: Triggerwarnung!

Diesen Hinweis findet man immer häufiger vor Texten oder in Beschreibungen von Audio- und Videobeiträgen. Doch wann genau wird ein solcher Hinweis verwendet, der ja im besten Fall dazu führen soll, dass der Text eben nicht gelesen bzw. das Audio oder das Video eben nicht konsumiert wird?

Genau diese Frage stellt sich Sarah Smeets in ihrer Bachelor-Arbeit, die sie derzeit an der Westfälischen Hochschule schreibt. Ziel ihrer Studie ist es, herauszufinden, wie und unter welchen Umständen Journalist:innen Trigger-Warnungen verwenden und welchen Stellenwert diese in der aktuellen Praxis einnehmen.

Natürlich ist es wichtig, dass möglichst viele berufstätige Journalist:innen aus verschiedenen Mediengattungen ihre Erfahrungen dazu teilen, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten. Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob die Befragten selbst solche Triggerwarnungen benutzen, sondern nur, welche Meinung sie dazu haben.

Die Online-Umfrage nimmt 5 bis 10 Minuten in Anspruch und ist vollständig anonymisiert.



Link zur Umfrage

[\(nach oben\)](#)

4. Helpline needs help

Viele Journalistinnen und Journalisten sind überlastet – und angesichts dieses Stresses und der daraus notwendigerweise folgenden Erschöpfung steigt das Burnout-Risiko. Am Ende steht eine lange Krankengeschichte und schlimmstenfalls sogar die Entscheidung, den schönsten Beruf der Welt zu verlassen.

Dem will die „Helpline“ von Netzwerk Recherche und DJV vorbeugen. Und lädt deshalb Chefredaktionen und redaktionelle Führungspersonen, Betriebsräte sowie Vertreterinnen und Vertreter aus dem Personalwesen aus Medienhäusern in Ost- und Mitteldeutschland zu einem **Roundtable „Mentale Gesundheit im Journalismus“** ein.

Am **14. Mai** soll von **14-16 Uhr** in vertraulicher Runde **in Leipzig** (Basislager Coworking, Peterssteinweg 19) gemeinsam über Strategien diskutiert werden, wie man Überlastungen bei Mitarbeitenden vorbeugen und betroffene Kolleginnen und Kollegen bestmöglich unterstützen kann. **Anmeldung** bitte unter malte.werner@netzwerkrecherche.de.

Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet von Prof. Dr. Barbara Hans (HfMT). Ähnliche Veranstaltungen gab es bereits für Medienhäuser im Norden und in Berlin.



Mail to: malte.werner@netzwerkrecherche.de

[\(nach oben\)](#)

5. Gleiche Arbeit, gleicher Lohn?

Dieser gewerkschaftliche Grundsatz ist Leitlinie jeden Tarifvertrags. Und mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie dem Entgelttransparenzgesetz hat der Gesetzgeber den Arbeitnehmer:innen ja auch gleich noch die richtigen Werkzeuge in die Hand gegeben, Lohnungerechtigkeiten zu beseitigen. Ist das so...?

Auf eindeutige Fragen antworten Juristen in der Regel mit: „Das kommt darauf an...“. So unbefriedigend das auch ist – auch bei dieser Problematik steckt der Teufel im Detail, wie ein Fall zeigt, der vor dem Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern verhandelt wurde.

Der Kläger hatte in einem Unternehmen als Personalleiter gearbeitet, mit 4.200 € brutto und das seit 2020. Nun stellt das Unternehmen zwei neue Personalleiter ein – einen Mann und eine Frau – und zahlt diesen 10.000 € plus Provision und Firmenwagen. Der Kläger fordert erst intern mehrfach eine Gehaltsangleichung und zieht schließlich vor Gericht. Und scheitert. In zwei Instanzen. Warum?

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Az.: [5 SLA 159/24](#)) stellte zunächst klar, dass Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht bedeutet, dass Arbeitgeber mit jedem Arbeitnehmer Gehälter individuell aushandeln dürfen. Natürlich ist willkürliche Lohndiskriminierung verboten, es dürfen Einzelne innerhalb einer vergleichbaren Gruppe nicht grundlos schlechter gestellt werden. Im konkreten Fall gab es aber objektive Unterschiede.

So hatten die neuen Personalleiter höhere Abschlüsse und deutlich mehr Berufserfahrung als der Kläger. Diese Mehrqualifikation stellte für das Gericht einen nachvollziehbaren Grund für ein höheres Gehalt dar. Und auch ein Verstoß gegen das Entgelttransparenzgesetz lag nicht vor, das ja vor allem vor geschlechterspezifischer Lohndiskriminierung schützen soll. Hier jedoch wurden ein Mann und eine Frau mit deutlich höherem Lohn eingestellt als der Kläger – das Geschlecht spielte also keine Rolle.

Das Urteil dürfte vor allem für Betriebsräte interessant sein, weil es hilft, Erwartungen fragender Kolleg:innen realistischer einschätzen und beantworten zu können. Denn nicht jede Gehaltsungleichheit ist eine Rechtsverletzung.



[Link zum Urteil auf iww.de](#)

[\(nach oben\)](#)