Die ver.di Branchenzeitung

www.verlage.verdi.de | www.druck.verdi.de | www.papier.verdi.de

DRUCK + PAPIER

Nr.3 | Oktober 2015 | Jahrgang 153

Vier aus Betriebsrat und Verhandlungskommission: Michael Blößer, Beate Alex, Doris Möller-Schlegel und Dieter Hornung (v.l.n.r.)

Foto: Bert Bostelmann/bildfolio

Zusammenstehen in Grebenhain

STI-Belegschaft verhindert Kündigungen, muss aber auf Geld verzichten

Sie standen eigentlich schon auf der Straße: 47 Beschäftigte der STI Display und Verpackungen im hessischen Grebenhain hatten im August die betriebsbedingte Kündigung in der Tasche. Durch Solidarität der Belegschaft konnte ihr Rauswurf in letzter Minute verhindert werden. Betriebsrat, Gewerkschaft und Unternehmen schlossen Anfang September eine Vereinbarung, die Kündigungen wurden zurückgenommen. Doch die Belegschaft hat Kröten zu schlucken.

Am Vorhaben der STI-Spitze, die Offsetdruckerei am Standort Grebenhain zu schließen und Klebearbeiten nach Tschechien zu verlagern, war auch durch mehrere Warnstreiks nicht zu rütteln (D+P berichtete). Doch die geplanten Entlassungen sind nun vom Tisch: »Viele der Gekündigten waren Frauen, zwischen 50 und 60 Jahre alt – die hätten auf dem Arbeitsmarkt in der Region keine Chance mehr gehabt«, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Michael Blößer. »Diese Schicksale haben uns dazu bewogen, der Geschäftsleitung noch mal ein Angebot zu machen.« Die Vereinbarung sieht nun vor, dass alle 390 Beschäftigten bis 2017 auf ihre Jahressonderzahlungen verzichten. STI verpflichtet sich gleichzeitig zu Standort- und Beschäftigungssicherung bis 2018.

Man kann sich wehren

Die komplette Streichung der Sonderzahlungen für die kommenden drei Jahre trifft die STI-Kollegen hart. »Dennoch haben mehr als drei Viertel der ver.di-Mitglieder dafür gestimmt – aus Solidarität mit ihren Kolleginnen und Kollegen«, berichtet die Verwaltungsangestellte Beate Alex. Personalabbau soll nun auf freiwilliger Basis umgesetzt werden. Das Unternehmen bietet den Betroffenen Abfindungen oder alternative Arbeitsplätze an.

»Am Anfang hat das Management eine ganz harte Schiene gefahren«, blickt Betriebsratsvorsitzender Dieter Hornung zurück. Öffentlich mit Warnstreiks in Aktion zu treten, sei den Beschäftigten im ländlich geprägten Vogelsbergkreis zuerst nicht leichtgefallen, so Beate Alex. »Doch die Proteste – zum Teil gemeinsam mit Kollegen der IG Metall – haben die Stimmung in der Region verändert«, ist Hornung überzeugt. »Sie haben gezeigt: Man kann sich wehren.«

Was die langfristige Zukunft des STI-Standorts angeht, ist der Betriebsratsvorsitzende dennoch skeptisch. Zwar sagt das Management mit der Vereinbarung weitere Investitionen in Grebenhain zu. »Jedoch die geplanten Auslagerungen ins tschechische Pilsen zu einem externen Dienstleister werden uns das Überleben erschweren«, glaubt Hornung. »Es ist eine Unverschämtheit, dass immer mehr Produktion nach Tschechien verlagert und das auch noch mit unseren Steuergeldern per EU-Subventionen gefördert wird.« Die Betriebsräte werden sich weiter für den Erhalt der Arbeitsplätze engagieren – und zählen dabei auch in Zukunft auf die Solidarität der Belegschaft und in der Region.

DANIEL BEHRUZI

AUS DEM INHALT

8-Stunden-Tag:
Arbeitgeber attackieren die gesetzlich garantierten acht Stunden werktägliche Arbeitszeit als »unflexibel«. Ein gefährlicher Vorstoß.
Seite 3

Maschinenbesetzung:
Manteltarifregelungen zur Maschinenbesetzung sichern, dass Druckunternehmer Personal nicht beliebig reduzieren können. Angesichts modernster Rotationstürme immer wichtiger.
Seiten 4/5

Auf Konfrontationskurs:
Keine Investitionen und weniger Leute für das Kerngeschäft Zeitungsdruck. Das Madsack-Druckhaus Hannover steht vor dem Aus. Die Beschäftigten protestieren kreativ.
Seiten 10/11

IN DIESER AUSGABE

... zeigt sich die Seite 2 erstmals mit neuem Gesicht. Die Strichätzung, unsere traditionelle Glosse, erscheint künftig mit Illustration. Und die Meldung hinter der Zahl wird durch eine Infografik ergänzt. Das ist leserfreundlich, finden wir.

Apropos neu: Einiges ändert sich auch im neugewählten ver.di-Bundesvorstand, wenngleich bekannte Gesichter überwiegen: Frank Bsirske bleibt Gewerkschaftsvorsitzender; auch Frank Werneke, sein Stellvertreter und Leiter unseres ver.di-Bundesfachbereiches, wurde in seiner Funktion bestätigt – mit einem tollen Wahlergebnis.

Vor allem hat der ver.di-Kongress natürlich Ziele formuliert und die Weichen für die nächsten vier Jahre neu gestellt. Mit Beschlüssen, die in die Zukunft einer modernen, globalisierten Welt weisen. Digitalisierung war ein wichtiges Stichwort. Es liegt auch an starken Gewerkschaften, ob Industrie 4.0 künftig einem »digitalen Fließband« und einem »Datenpanoptikum« gleicht. Oder ob technische Entwicklungen human und sozial mitgestaltet werden können. Das gilt für moderne »Click-Worker« wie für Beschäftigte eher traditioneller Branchen. Auf Tarifverträge wurde in Leipzig immer wieder verwiesen. Sie verhindern nicht nur Dumpinglöhne, sie werden auch immer bedeutsamer für die Regelung vernünftiger Arbeitsbedingungen. Tarifflucht betreiben stattdessen viele Unternehmen. Beispiele finden sich erneut in dieser Ausgabe. Madsack, Funke oder C.H. Beck suchen ausschließlich ihren wirtschaftlichen Vorteil. Allzu oft, das kritisieren in Hannover selbst CDU-Sprecher, auf Kosten derer, die jahrzehntelang ihre Knochen hingehalten und dem Verlag Gewinne gesichert haben. Verantwortung geht anders. Das hat nicht nur der ver.di-Kongress bekräftigt, das erklären wir hier ganz konkret für Druckindustrie und Papierverarbeitung: Denn es gibt Wege zum Tariflohn für alle.

Foto: Tobias Hametner

HELMA NEHRLICH

STRICHÄTZUNG

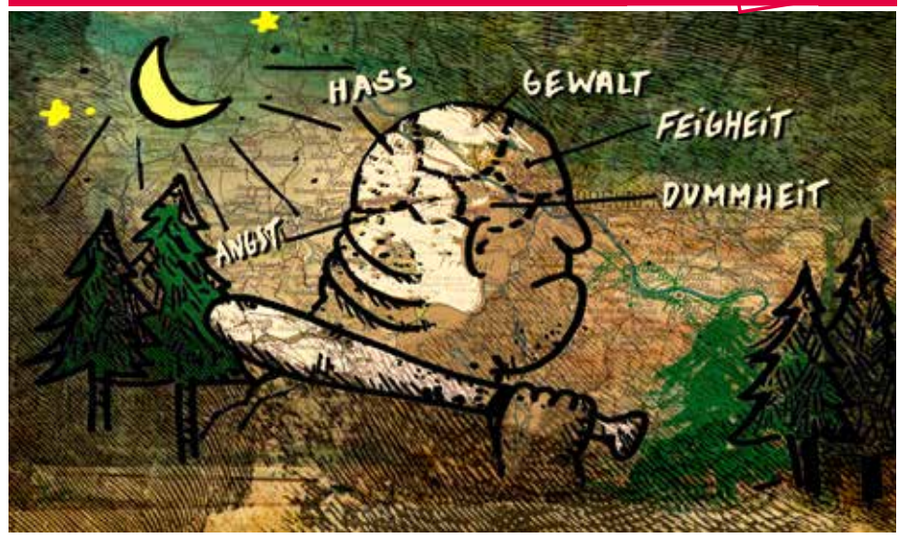


Illustration: Thomas Klefisch

Dunkel war's, der Mond schien helle ...

Hey Dumpfbacken, in Sachsen und anderswo, mal ehrlich: Wisst ihr überhaupt, wie viele Latten am Zaun euch fehlen? Vor 25 Jahren haben wir ein paar Tausend politisch Verfolgten und 17 Millionen Wirtschaftsflüchtlingen in der BRD Asyl gegeben. Jeder erhielt erst einmal Begrüßungsgeld, danach dann sofort Sozialhilfe und später Hartz IV. Manche leben bis heute davon. Vom Soli, den wir bis heute zahlen, ganz zu schweigen. Jetzt habt ihr die größte Lidl-, Aldi- und Media-Markt-Dichte der Welt und trotzdem fürchtet ihr euch, syrische Bürgerkriegsflüchtlinge kaufen euch den Supermarkt leer und die Flachbildfernseher weg.

Oder habt ihr einfach Sehnsucht nach der Mauer – wegen des Gefühls von Sicherheit und Geborgenheit? Dumpfbacken und Nazis sind übrig geblieben, als alle, die klug genug waren, aus dem Tal der Ahnungslosen abgewandert sind. Leider sind die Zurückgebliebenen zurückgeblieben. Und wie. Die Evolutionsbremsen von Heidenau sehen noch haargenau so aus wie 1989? Habt ihr 25 Jahre im Bunker verbracht und seid jetzt wieder ans Tageslicht gekommen? Hat euch damals irgendwer gesagt, ihr sollt euch verstecken, er sagt Bescheid, wenn die Gefahr vorüber ist? Und ist dann selber abgehauen? Um jetzt als gescheiterter, aber rechter Hetzer wiederzukommen und mit euch gegen traumatisierte Kurden zu brüllen? Ihr schimpft auf alle, aber am meisten auf Wirtschaftsflüchtlinge. Leute, die nicht aus politischen Gründen fliehen, sondern weil sie erfolg- wie perspektivlos sind, auf der Suche nach einem besseren Leben. Wie ihr also. Oder wie Bastian Schweinsteiger, Franz Beckenbauer oder Sebastian Vettel. Welche Promis bewundert ihr denn sonst so? Alle mit Steuerwohnsitz im Ausland?

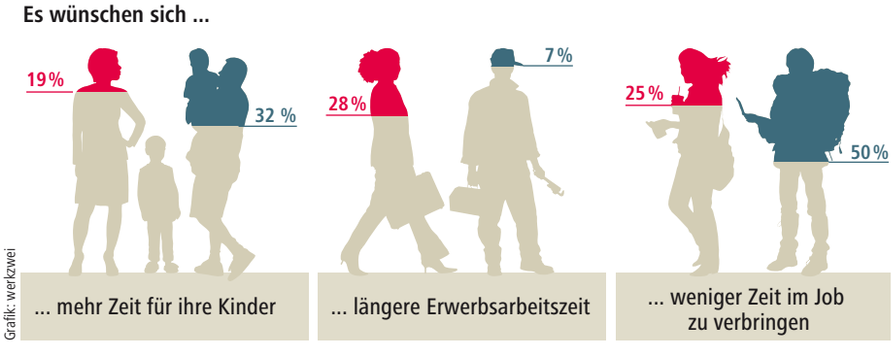
Übrigens: Auch Türken können Rassisten sein. Mein türkischer Friseur sagte kürzlich: »Deutschland kann doch nicht noch mehr Ausländer aufnehmen.« Ich: »Wie redest du denn? Du bist doch selbst Ausländer?« Er, empört: »Ich bin doch kein Ausländer. Ich bin Türke.« Dunkeldeutschland.

ROBERT GRIESS

DIE MELDUNG HINTER DER ZAHL

10 Wochenstunden arbeiten Eltern im Schnitt mehr als Kinderlose. Das zeigt die aktuelle Zeitverwendungsstudie des Statistischen Bundesamtes. Väter arbeiten im Schnitt 37 Stunden und 17 Minuten pro Woche im Beruf und 22 Stunden und 21 Minuten unentgeltlich. Mütter sind durchschnittlich 17 Stunden und 22 Minuten erwerbstätig und darüber hinaus pro Woche fast 40 Stunden unbezahlt tätig. Für eine gerechtere Verteilung und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen diese Aussagen der über 11.000 Befragten:

Es wünschen sich ...



Grafik: werkzwei

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015, www.destatis.de

ARBEITSZEIT

Gefährlicher Vorstoß

Arbeitgeber attackieren den 8-Stunden-Tag | MICHAELA BÖHM

Die Arbeitgeber haben die Bundesregierung aufgefordert, den 8-Stunden-Tag aus dem Arbeitszeitgesetz zu streichen. Stattdessen soll es nur noch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden geben. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) begründet ihre Forderung damit, dass die Regelung im Arbeitszeitgesetz unflexibel sei. Was das in der Praxis bedeuten würde, erklärt der Arbeitswissenschaftler Friedhelm Nachreiner.

Foto: Privat

Friedhelm Nachreiner, Psychologe und Arbeitswissenschaftler, ehemals Professor an der Universität Oldenburg, heute Vorsitzender der GAWO (Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung)

DRUCK+PAPIER: *Was halten Sie vom Vorstoß der Arbeitgeber?*
Nachreiner: Ich halte ihn für gefährlich.

Aber wieso denn? Die Arbeitgeber wollen doch nicht an Tarifverträgen rütteln. Warum sollten Arbeitnehmer, für die eine tarifliche 35-Stunden-Woche gilt, beunruhigt sein?
Wenn der 8-Stunden-Tag als rechtliche Reglung fällt, ist es möglich, an drei Tagen hintereinander 12 ¼ Stunden zu arbeiten; zuzüglich der Dreiviertelstunde Pause zöge sich die Schicht über 13 Stunden. Mehr ist europäisch nicht erlaubt und auch weil das Arbeitszeitgesetz nach der Arbeit elf Stunden Ruhezeit vorschreibt.

Arbeitszeit könnte also auch beliebig auf die Woche verteilt werden?
Ja. Möglich sind geteilte Schichten, wie das heute schon bei Busfahrern der Fall ist. Man arbeitet morgens drei Stunden, hat vier Stunden Pause, die man womöglich in einem unwirtlichen Sozialraum verbringen muss, und leistet den Rest der Schicht von 15 bis 19 Uhr ab. Bei den Busfahrern haben wir festgestellt, dass das Risiko der Fahrdienstuntauglichkeit, also nicht mehr als Fahrer arbeiten zu können, mit der Häufigkeit der geteilten Dienste zunimmt. Arbeitszeit könnte auch vermehrt auf Abende oder Wochenenden verteilt werden. Man verliert sozial wertvolle Zeit, die man mit der Familie nutzen könnte, und erhält dafür weniger wertvolle Zeit, etwa einen freien Montag. Ein schlechter Tausch. Wie das ins Leben eingreift, wissen Schichtarbeiter.

Worin sehen Sie die Gefahren bei langen Schichten von zehn oder zwölf Stunden?
Es ist wissenschaftlich belegt, dass lange Arbeitszeiten schädlich für die Gesundheit sind. Rücken- und Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Magen-Darm-Probleme können die Folge sein. Wer lange am Stück arbeitet, braucht ein Vielfaches an Zeit, um die Ermüdung auszugleichen. Zudem sinkt bei langen Schichten die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit; die Fehlerquote und das Unfallrisiko steigen dadurch. Kurz gesagt: Je länger die Arbeitszeit, desto größer das Risiko. Deshalb ist es wichtig, dass eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz bleibt.

Manch ein Arbeitnehmer wird aber gar nichts gegen längere Schichten haben.
Es sind vor allem die Jungen, die glauben, so lange Arbeitszeiten gut wegstecken zu können, und sich über viel Freizeit am Stück freuen. Aber Erholung lässt sich nicht verschieben. Weder auf die nächste Woche noch ans Ende des Arbeitslebens. Nach zehn Jahren zeigen sich erste Verschleißerscheinungen, nach 20 Jahren ist das Risiko, ganz aus dem Job aussteigen zu müssen, unvergleichlich hoch. Der Mensch ist keine Maschine, die über den Tag oder die Jahre die immer gleiche Leistung bringt. Wenn Arbeitgeber fordern, den 8-Stunden-Tag zu streichen, wollen sie vor allem eins: Arbeitskräfte noch stärker an die Erfordernisse von Produktionsabläufen anpassen.

HINTERGRUND

Ein langer Weg

Der 8-Stunden-Tag ist in Deutschland fast 100 Jahre alt. 1918 wurde erstmals, jedoch nicht dauerhaft, für alle Arbeitnehmer die tägliche Arbeitszeit auf acht Stunden begrenzt. Bis dahin war es ein weiter Weg. Noch Ende des 19. Jahrhunderts waren Arbeitstage von zwölf bis 14 Stunden (einschließlich samstags) und eine 78-Stunden-Woche die Regel.

Der 8-Stunden-Tag gilt als eine der ältesten Forderungen der internationalen Arbeiterbewegung. »Acht Stunden arbeiten, acht Stunden schlafen und acht Stunden Freizeit und Erholung«, so hieß der Slogan des walisischen Sozialreformers Robert Owen aus den 1830er-Jahren.

Der 8-Stunden-Tag steht auch im heute gültigen Arbeitszeitgesetz von 1994. Wörtlich heißt es im Gesetz: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.« Sie kann auf bis zu zehn Stunden am Tag nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen die acht Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden. Auch Verordnungen wie die zur Bildschirmarbeit, zur Schadstoffbelastung und zum Lärm beziehen sich auf den Normalarbeitstag von acht Stunden.

Cartoon: Reinhard Alff

DRUCKINDUSTRIE

Fotos (3): Stephan Morgenstern

Maschinenbesetzung: Nötiger denn je

Tarifliche Regelung als Herzstück des Manteltarifvertrags schützt Drucker und Helfer vor Überlastung

Reus humpelt vom Platz, Müller vergibt die Chance aufs 3:1 gegen Schottland, Schlusspfiff. Thomas Bauer dreht am Knopf des Radios, der Fußballreporter verstummt. Der alte Kasten sieht aus wie ein Museumsstück inmitten moderner Technik. »Verdammt modern«, sagt Thomas Bauer, 44, Dreitagebart, kurzes Haar, graue Strähnen, lichter Hinterkopf. Das klingt nach Bewunderung und Verfluchung gleichermaßen. Ein Blick zur Wanduhr, keine Zeit zum Reden, gleich ist Andruck.

Nachtschicht beim Main-Echo in Aschaffenburg. Die Druckerei ist fast leer. Bis auf die drei Drucker, einen Helfer und die Commander CL. Die ist fast nagelneu und mit automatischem Plattenwechsel, automatischer Farbregelung und halbautomatischem Rollenkeller ausgestattet. Ein Helfer und ein Drucker hängen eine Platte nach der anderen in den Plattenautomaten. Das dauert ungefähr sechs Minuten. Dann werden die Platten selbstständig zu den Plattenzylindern transportiert, fertig. »Das macht der alles allaans, der Vogel«, brummelt Reinhold Stock, 59, schlank, wuselig, auf Fränkisch.

Stunden nur im Laufschritt

Die Maschine fährt an, nach drei Minuten ist die Auflage für Marktheidenfeld schon durch. Der Druck hat halb so lange gedauert wie das Umrüsten. Platten einhängen, drucken, umrüsten. Thomas Bauer, der stellvertretende Schichtführer, steht am Leitstand, rennt weg, holt sich ein Exemplar aus dem Fach. Zu dritt prüfen sie die Zeitung, einer auf die richtige Seitenfolge, der Nächste auf die Farbe, der Dritte auf das passgenaue Register. Hier fehlt Gelb, Farbe nachgeben, nächstes Exemplar greifen, prüfen, zusammenknüllen, in den Container werfen, schon surrt die Maschine, wird leiser und stellt sich ab. Auch die Lokalausgabe von Lohr ist fertig. In den nächsten Stunden wird keiner aufs Klo gehen und sich keiner nur eine Minute ausruhen. Ein Schluck aus der Wasserflasche, während sich die Tür zum Druckbereich öffnet, muss reichen. Laufschritt statt Schlendergang.

Zwei Achtertürme laufen in dieser Nacht, die mit drei Druckern und einem Helfer besetzt sind. Das entspricht exakt dem Tarifvertrag. Auch die Geschäftsleitung will keine schlechtere Besetzung, bestätigt Betriebsratsvorsitzender Dietmar Schreck. Schließlich möchte der Verlag sichergehen, dass die Zeitung am nächsten Morgen tatsächlich in jedem Briefkasten eines Abonnenten steckt und in jedem Kiosk ausliegt. Rund 300 Leute beschäftigt der Verlag, aber die Verantwortung für das Produkt liegt nachts in den Händen von vier Mann.

Tariflich besetzt ist das Druckzentrum des Main-Echos aber nicht immer. Mittwochnachmittags druckt das Team das verlagseigene Anzeigenblatt »Top Shop« mit einer Auflage von 240.000 Exemplaren an drei Achtertürmen, aber ein vierter Drucker wird nicht eingesetzt. Weil in der Druckerei keine Personalreserve vorgesehen ist, bringen Krankheit und Urlaub einzelner Kollegen die Besetzungsregeln in der Früh- und Tagschicht ins Wanken.
40 Drucker und Helfer arbeiteten vor Jahren noch im Druckzentrum, heute sind es nach der letzten Personalaufstockung nur noch 18. – Kurz nach 23 Uhr. Das Papier reißt. »Naa, das braucht doch kaaner«, murmelt Stock, öffnet mit der linken Hand eine Klappe, hält sie fest, damit sie nicht runterkracht, und kriecht in die Öffnung zwischen die Druckwerke. Die neuen Maschinen verlangen schmale, gelenkige Kerle, die gebückt und mit eingezogenem Kopf Walzen reinigen oder – wie jetzt – die Walzen auf hängen gebliebene Papierschnipsel kontrollieren. Der Kollege ist schon hochgerannt, Reinhold Stock hinterher. Auf sechs Meter Höhe türmt sich die Commander. Zwei Stockwerke, macht zwei mal 15 Stufen. Stock hat noch nie gezählt, wie oft er hoch- und runterrennt. »Ge-

Tarifliche Maschinenbesetzung

Die tarifliche Maschinenbesetzung hatte Detlef Hensche, ehemals Vorsitzender der IG Druck und Papier und IG Medien, einst als Herzstück des Manteltarifvertrags bezeichnet. Und zwar deshalb, weil sie das wichtigste Instrument ist, um Drucker und Helfer vor Überlastung zu schützen.

Nur durch die tariflichen Regeln zur Maschinenbesetzung ist gewährleistet, dass ein Druckereieigentümer sein Personal nicht nach Belieben reduzieren darf. Denn Drucker und Helfer sind durch Schichtarbeit enormen Belastungen ausgesetzt. Zudem dient die tarifliche Maschinenbesetzung der Sicherung von Arbeitsplätzen. Die Druck-Arbeitgeber haben immer wieder versucht, die Maschinenbesetzung aus dem Tarifvertrag zu tilgen, gelungen ist ihnen das nie.

gen Ende der Schicht spür ich die Knochen.« Neulich ist ein Kollege gestorben. Schon wieder einer, der kaum etwas von seiner Rente hatte. Stock hat dann irgendwelche Stoffe in Verdacht, die früher mal eingesetzt wurden und schuld daran sein könnten, wenn einer so früh stirbt. »Das muss doch einen Grund geben.« Wer regelmäßig über mehrere Jahre Nachtschicht arbeitet, hat ein zehn Prozent höheres Sterblichkeitsrisiko als jemand, der nie Nachtschichten leistet. Das analysierte ein Forscherteam anhand der Daten von über 70.000 Krankenpflegekräften.

Oben angekommen, schreit einer nach unten »mach's Licht an«, sie reißen am Papier, ziehen und zerren, knüllen. Geschafft. Von wegen. Die Maschine bleibt schon wieder stehen. Das Papier war nicht richtig eingezogen. Das passiert. Jetzt heißt es, die verlorene Zeit nachzuholen. Schneller Laufschritt. Manch ein Druckereieigentümer weiß es nicht zu schätzen, dass die Drucker und Helfer nachts alles tun, damit die Zeitung in ordentlicher Qualität und pünktlich das Druckzentrum verlässt. Eine Frage der Berufsehre.

24 Uhr. Feierabend für Bernd Seckerdieck, 57. Die Schicht des Helfers hat um 18 Uhr begonnen. Bis die Drucker um 21 Uhr anrücken, hat er die acht Rollen ausgepackt, den Kleber gesetzt und die Rollen in Position gebracht. Später hat er beim Plattensortieren geholfen. Wenn er geht, sind die Drucker unter sich und müssen den Job des Helfers miterledigen. Schließt Bernd Seckerdieck die Haustür auf, schläft seine Familie. Gemeinsames Abendessen verpasst, Tagesschau verpasst, Fußballspiel verpasst. Zwei Wochen hintereinander klaut ihm der Schichtplan Zeit mit der Familie. »Aber das Geld stimmt.« Tschüss, schönen Feierabend. Manchmal fürchtet Seckerdieck, dass sein Job in der Druckerei auch gestrichen und er wie die anderen Helfer in die Weiterverarbeitung versetzt wird.

Dann hätte er mehr Glück als die 21 Helfer der Märkischen Verlags- und Druck Gesellschaft in Potsdam. Die sind alle gekündigt worden, als die neue Commander im vergangenen Jahr eingetroffen ist. Helfer gibt es in der Druckerei keine mehr, eine tarifliche Maschinenbesetzung auch nicht mehr. Seit der Ausgründung der Druckerei vor zwei Jahren ist der Betrieb in Potsdam tariflos. Zwar gilt der Lohnrahmentarif wieder und auch die Inhalte des Manteltarifvertrags werden angewendet, doch tarifliche Maschinenbesetzungsregeln sind passé. Und so kommt es, dass auch die 15 Jahre alte Druckmaschine, an der die Farbe noch manuell gestellt wird, pro Schicht besetzt ist wie die neue: sechs Türme, fünf Drucker. Und die müssen auch die Arbeit im halb automatischen Rollenkeller erledigen. Bei einer tariflichen Besetzung müssten mindestens zwei Drucker und acht Helfer zusätzlich eingesetzt werden. Kurzum: Die Druckerei in Potsdam hat pro Schicht zehn Arbeitskräfte gekappt.

Oliver Sonntag hat dafür nur Kopfschütteln übrig. »Für die neue Maschine mag die Besetzung angehen, aber doch nicht für die alte. Wir haben keine Zeit mehr für die Wartung, die Maschine vermüllt. Die ist 17 Meter hoch, wir rennen uns die Hacken ab, nach der Schicht bin ich kaputt«, sagt der 47-jährige Drucker. Er ist einer der jüngeren. Elf der 20 Kollegen sind über 55 Jahre, sechs davon über 60. Das hat Folgen. »Wir haben mehr Langzeitkranke als früher«, erklärt die Betriebsratsvorsitzende Karin Wagner.

Es ist 2:30 Uhr in Aschaffenburg. Die Stadtausgabe ist fertig gedruckt, die Maschine verstummt. Noch einmal wird Reinhold Stock den Kopf einziehen, sich unter der Stange entlanghangeln und balancierend und fluchend die Spindel der Papierleitwalze putzen. Und das erste Mal in dieser Schicht die Treppe langsam nach unten steigen. Wieder mal geschafft. 3 Uhr, Feierabend. Früh genug, um noch ein paar Stunden vom Nachtschlaf zu ergattern. **TEXTE: MICHAELA BÖHM**

Bernd Seckerdieck schiebt die Rolle in Position.

Nicht alles geht vom Leitstand aus: Die beiden Drucker Reinhold Stock (vorne) und Gerhard Klement arbeiten am Trichterfalz.

Personalvorgaben auch anderswo

Die Tarifregeln zur Maschinenbesetzung legen fest, wie viele Drucker und Helfer mindestens an einer Druckmaschine arbeiten müssen. Einen solchen Personalschlüssel gibt es auch in anderen Branchen. Zum Beispiel bei der Luftfahrt. Keine Passagiermaschine hebt von der Startbahn ab, ohne dass ein Copilot im Cockpit sitzt. Oder bei der Flugsicherung. Die Internationale Zivilluftfahrtorganisation ordnet Sicherheitsvorgaben zur Mindestbesetzung an. Auf dem größten deutschen Verkehrsflughafen in Frankfurt am Main muss der Tower beispielsweise tagsüber mit sechs bis sieben Fluglotsen besetzt sein. Ist die Mindestbesetzung nicht gegeben, wird der Luftverkehr eingeschränkt, erklärt die Deutsche Flugsicherung. Auch in Kindertageseinrichtungen gibt es Personalschlüssel. In Baden-Württemberg darf eine Erzieherin maximal 3,1 Kinder unter drei Jahren betreuen. Denn ungünstige Personalschlüssel wirken sich negativ auf die Kinder aus und erhöhen die Belastung der Kita-Fachkräfte. ver.di fordert seit Langem eine Personalbemessung für Krankenhäuser. Nach Protestaktionen und Streiks konnte ver.di mit Europas größter Klinik, der Charité in Berlin, Eckpunkte für einen Tarifvertrag vereinbaren, der derzeit verhandelt wird. Landesspezifische Personalvorgaben gibt es in der Altenpflege und auch in der Psychiatrie.

MELDUNGEN

DruckerTage 2015 in Lage-Hörste

Die nächsten DruckerTage als traditionelles gewerkschaftliches Debattenforum der ver.di-Fachgruppe Verlage, Druck und Papier finden vom 13. bis 15. November in der Bildungsstätte in Lage-Hörste statt. Thema ist die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. In Referaten und Diskussionsrunden geht es sowohl um das Bildungskonzept von ver.di als auch um die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der eigenen Fachgruppe. Der Veranstaltungsflyer erscheint in Kürze. Anmeldungen erbeten unter iris.stube@ver.di.de oder Tel. 05232/983421.

Zusteller erstreitet Mindestlohn

Mit DGB-Rechtsschutz erhielt ein Zeitungszusteller recht, der ab sofort den vollen gesetzlichen Mindestlohn verlangt. Der Kläger führte an, dass er an sechs Tagen in der Woche Tageszeitungen und Anzeigenblätter sowie separate Werbeprospekte austrägt. Die Ausnahmevorschrift, nach der das Entgelt für eine Übergangszeit von zwei Jahren noch gemindert werden kann, beträfe nur Boten, die »ausschließlich« Publikationen mit redaktionellem Inhalt austragen, urteilte das Arbeitsgericht Nienburg (Weser) am 14. August 2015.

Edelmann – Betriebsrat bleibt

Der Verpackungshersteller Edelmann ist mit dem Versuch gescheitert, den engagierten Betriebsrat Marco P. per fristloser Kündigung loszuwerden. Das Leverkusener Arbeitsgericht weigerte sich, die Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung wegen angeblichen Arbeitszeitbetrugs zu ersetzen. Mehr als 5.300 Kolleginnen und Kollegen hatten Marco P. zuvor bei einer Online-Petition ihre Solidarität bekundet. **-dab**

VOR ORT

Funke entlässt in Essen

ver.di und Beschäftigte wollen Arbeitsplätze retten

Die Funke-Gruppe setzt ihren Kurs des Personalabbaus in allen Unternehmensteilen fort. Zurzeit im Fokus: das WAZ-Druckhaus in Essen. Die Geschäftsführung will dort 90 der 249 Arbeitsplätze vernichten. Vor allem Drucker und Druckhelfer sollen gekündigt werden. Im vergangenen Jahr hatte es bereits einen heftigen personellen Aderlass im Druckhaus in Hagen/Bathey gegeben. 2013 war der Druckstandort Löbichau dichtgemacht worden. Nun also Essen. Aktuell werden dort noch 80 Prozent der Auflage der »Westdeutschen Allgemeinen« und die komplette Auflage der »Neue Ruhr/Neue Rhein Zeitung« (NRZ) gedruckt.

14 Millionen Druckstücke laufen pro Woche über die Druckstraßen. Doch sei dafür zu viel Personal beschäftigt, meint die Geschäftsführung. Der Rückgang der Zeitungsauflagen und der technische Fortschritt werden offiziell als Gründe für die Entlassungen angeführt. Gegenwärtig laufen zwischen dem Arbeitgeber, dem Betriebsrat und ver.di Gespräche über einen Sozialplan und einen Interessenausgleich. Die achtköpfige Arbeitgebergruppe gebe sich dabei sehr unversöhnlich. »Die wollen Fakten schaffen«, so ver.di-Sekretärin Bärbel Sumagang.

Auf einer ver.di-Mitgliederversammlung Mitte September hat die Gewerkschaft von der gut organisierten Belegschaft den Auftrag bekommen, Sozialtarifverhandlungen einzufordern.

Diese sollen notfalls erstreikt werden. Eine ver.di-Tarifkommission hat sich bereits gebildet. »Wir wollen die Arbeitsplätze retten«, so Sumagang. Um dieses Ziel zu erreichen, soll mit der Geschäftsleitung auch über reduzierte Arbeitszeit und Altersteilzeitmodelle verhandelt werden. **-fbi**

PROTEST

Zeitungsverleger beim jährlichen Feiern gestört

Störung beim Kongress der Zeitungsverleger Ende September in Regensburg: »Esser – Gesetzesbrecher!« und »Enteignet Esser!« musste sich der Gastgeber und Herausgeber der »Mittelbayerischen Zeitung« beim Betriebsrundgang und beim abendlichen Festbankett auf der Donau anhören: Gewerkschafter und Geschasste vom Druckservice Regensburg protestierten lautstark. Aktuell sollen elf langjährige Beschäftigte, eine ganze Abteilung des früheren Druckzentrums, ohne Abfindung gehen. Auch das Angebot von ver.di und Betriebsrat, auf 13 Prozent Entlohnung zu verzichten, änderte nichts. Die Betroffenen wollen klagen. »Zuvor hat der Verlag Billigarbeiter ausgebildet, die nun in der neu gegründeten Tochtergesellschaft dieselbe Arbeit an denselben Maschinen verrichten«, kritisiert Pascal Attenkofer von ver.di. Der Verlag sei nun in zehn Unternehmen aufgespalten, nur eines davon noch tarifgebunden.

MEIN STANDPUNKT

Was hältst du von Whistleblowing?

Ich freue mich, dass es so etwas wie WikiLeaks und andere Whistleblower gibt. Sonst wüssten wir bis heute nicht, was der US-Geheimdienst NSA so treibt. Es ist gut, dass es Menschen gibt, die Dokumente veröffentlichen und so die Perversion von Regierungsstrategien in der Kriegsplanung oder Bespitzelungen öffentlich machen. Leute wie Edward Snowden gehen dafür ein enormes Risiko ein. Sie machen die wichtigen Veröffentlichungen beispielsweise des Rechercheverbunds von Süddeutscher Zeitung, NDR und WDR erst möglich. So etwas bereichert unsere Demokratie. Denn diese lebt von Öffentlichkeit und Transparenz.

Das gilt auch für die Unternehmen – gerade in der Medienbranche. Die Verlage wollen stets nur ihre Sicht der Dinge verbreiten – nach außen und nach innen. Der sogenannte Tendenzschutz verhindert, dass Betriebsräte einen vollständigen Einblick in die wirtschaftliche Lage bekommen. Die Geschäftsleitungen können uns erzählen, was und wie viel es ihnen beliebt.

Und wenn er Informationen bekommen hat, glaubt so mancher Betriebsrat leider, dass man ihn vertraulich in den Kreis der Eingeweihten aufgenommen hat, was weit gefehlt ist. Betriebsräte sind keine Geheimräte. Sie haben einen gesetzlichen Auftrag. Und der leitet sich nicht aus den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens ab, sondern aus der demokratischen Legitimation durch die Belegschaft und deren Interesse an Kontrolle. Die Medienunternehmen wollen unbedingt verhindern, dass wir Beschäftigtenvertreter uns selbst an die Medien wenden. Dabei ist das in manchen Fällen nicht einmal Whistleblowing, sondern Bürgerrecht. Und manchmal auch Bürgerpflicht.

Menschen, die Missstände aufdecken, brauchen Sicherheit. Es ist ein Skandal, dass bei uns nach jahrelanger Diskussion immer noch kein Gesetz zum Schutz von Whistleblowern verabschiedet wurde.

(Protokoll: -dab)

Holger Artus, Betriebsratsvorsitzender »Hamburger Morgenpost«

Foto: Privat

VER.DI-BUNDESKONGRESS 2015

Weichen für die Zukunft gestellt

»Stärke. Vielfalt. Zukunft«, so das Motto des 4. ver.di-Bundeskongresses. Er setzte Zeichen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, im Kampf für soziale Gerechtigkeit. Er stellte Weichen für die Stärkung von Tarifautonomie, gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen. Er bekräftigte den Wert von Solidarität in einer zunehmend digitalisierten und globalisierten Welt. Unter den fast 1.000 Delegierten Ende September in Leipzig auch Kolleginnen und Kollegen aus Verlagen, Druckindustrie und Papierverarbeitung. Wir sprachen mit Karin Hoffmann und Peter Stark. | HELMA NEHRLICH

Foto: Karsten Thielker

Der Kongress zeigte sich solidarisch mit Flüchtlingen und half mit Geld- und Sachspenden. 9.000 Euro sammelte allein die ver.di-Jugend.

Bewegende Momente ohne Kuschelkurs

Karin Hoffmann, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Höhn GmbH, Ulm

Es ging los mit Liedern: »Wir sind bunt, nicht braun«, sang der Kölner Jugendchor St. Stephan. Da wir alle wussten, dass in einer Nachbarhalle 1.900 Flüchtlinge ausharrten – einige kamen später zu Gast –, erhöhte das die Betroffenheit. Auch die Bundeskanzlerin ließ sich anrühren. Von einem Kuschelkurs mit der Politik habe ich aber nichts gespürt. Es ging von Beginn an um wichtige gewerkschaftliche Auseinandersetzungen: Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes, Poststreik, Entwicklungen im Handel, uns besuchten Streikende von Amazon. Das alles ist ver.di.

Und es gibt ja auch viel zu tun: Ich habe mich gefreut, dass das Thema »Arbeitszeitverkürzung« wieder mehr in den Mittelpunkt gerückt wurde, auch die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, die wir gerade bei uns in der Papierverarbeitung dringend brauchen würden. Zur Digitalisierung wurde ausführlich informiert und debattiert. Auch zu übergreifenden sozialen Fragen, etwa zum Problem der Altersarmut, das in unserer Branche nicht fremd ist.

Mich hat gefreut, dass so viele junge Delegierte sich mit guten Aktionen ins Kongressgeschehen eingemischt haben. Da sieht man, dass es weitergeht und Engagement nachwächst. Obwohl so eine Kongresswoche wirklich anstrengend ist, hat sie mir Mut gegeben, da sich so viele für unsere gemeinsame Sache einsetzen. Und vor den Delegierten, die die Kongressleitung übernommen hatten oder die 1.400 Anträge aufbereiteten, ziehe ich wirklich den Hut. Die waren einfach super. Frank Bsirske hat am Ende noch mal betont, wie es weitergeht: Nah an den Mitgliedern bleiben und für Gute Arbeit eintreten!

Den Saal so richtig zum Kochen gebracht

Auf 1,5 Millionen Streiktage kam ver.di schon in den ersten sechs Monaten 2015. Und der stellvertretende Vorsitzende Frank Werneke erklärte im Finanzbericht, wie gut unsere Streikkassen aktuell gefüllt sind. Das fand ich klasse. Wir seien auch im internationalen Vergleich eine kämpferische Gewerkschaft, ein »Leuchtturm«, sagten uns Gastredner. Ein Highlight war die Rede von Philip Jennings von unserer Dachorganisation UNI Global Union. Ich habe ihn in Nyon am Genfer See schon persönlich besucht. Ein Kämpfer. Er brachte auch hier den Saal zum Kochen mit seiner mitreißenden Art. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat auch gesprochen, unter anderem ein Gesetz gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen angekündigt. Gut. Aber etwas scheinheilig ist es doch, denn die SPD hat ja Hartz IV, den Billiglohnsektor und prekäre Arbeit vor Jahren selbst mit initiiert. Zur Tarifeinheit, die ich sehr kritisch sehe, hat sich Nahles gar nicht geäußert ... Wir hatten eine wahre Flut von Anträgen zu bearbeiten, am vorletzten Tag dauerte das fast bis Mitternacht. Da ging es etwa um Mitgliederentwicklung und »Perspektive 2015«. Da aber auch über jede Menge Satzungsänderungen, Anträge zur Geschäftsordnung, über Formalien und Redezeiten entschieden werden musste, ging es zwar immer lebendig zu, doch manchmal zäh voran. Ich hätte mich gefreut, wenn mehr Zeit für die politische Anträge, etwa zur Friedenspolitik, geblieben wäre. Nun ist Etliches an den Gewerkschaftsrat verwiesen, der sich damit befassen wird. Insgesamt aber war es ein guter Kongress mit toller Atmosphäre.

Peter Stark, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, Giesecke & Devrient, München

Fotos (2): Kay Herschelmann

Foto: Werner Bachmeier

Weniger zahlen ist verboten

Es gibt einen Weg zum Tariflohn für alle – auch wenn sich Firmen dem Tarif verweigern | MICHAELA BÖHM

Ludger S. muss schlucken. Gerade erklärt ihm sein neuer Chef, dass er als Helfer in der Weiterverarbeitung neun Euro pro Stunde verdienen wird. »Immer noch mehr als der gesetzliche Mindestlohn«, setzt er hinzu. Ludger S. hat an seinem früheren Arbeitsplatz 14,37 verdient, korrekt nach Tarif. Doch die Druckerei hat viele Helfer entlassen, auch ihn.

Ludger S. schweigt und atmet durch. Ihm bleibt nichts anderes übrig, als für sehr viel weniger Geld die gleiche Arbeit wie zuvor zu erledigen. Der neue Chef wendet den Tarifvertrag der Druckindustrie nicht an und zahlt nur so viel, wie es ihm passt.

So wie diesem Helfer geht es immer mehr Beschäftigten. Die Unternehmen speisen sie mit Verdiensten weit unter Tarif ab. Das muss aber nicht so bleiben. Denn es gibt einen Weg, wie Ludger S. und alle anderen Beschäftigten in der Druckindustrie und Papierverarbeitung Tariflohn erhalten. Auch wenn sich Firmen dem ver.di-Tarifvertrag verweigern. Der Weg führt über die Allgemeinverbindlicherklärung. Das klingt sperrig, funktioniert aber, wie das Beispiel des Elektrohandwerks in Berlin und Brandenburg zeigt.

Mit Dumping ist jetzt Schluss

Viele Jahre entschieden auch in dieser Branche allein die Chefs, wer wie viel verdiente. Langjährig Beschäftigte erhielten einen ordentlichen Stundenlohn, neue verdienten weniger. In manch einem Handwerksbetrieb richtete sich der Lohn nach dem Umsatz: Fiel der schlecht aus, gab es auch weniger Geld. Und bei den Aufträgen unterboten sich die Berliner und Brandenburger Elektrobetriebe gegenseitig. Salopp gesagt: Wer seinen Elektrikern wenig zahlte, hatte gute Chancen, den Auftrag zu erhalten. Damit ist inzwischen Schluss. Im Elektrohandwerk Berlin und Brandenburg erhält seit 1. Januar 2014 jeder Elektriker Tariflohn, ob sein Chef Mitglied der Innung ist oder nicht. Weniger zu zahlen, ist verboten.

Möglich wurde das, weil sich IG Metall und der Landesinnungsverband der Elektrotechnischen Handwerke Berlin/Brandenburg einig waren: Gemeinsam beantragten sie bei den beiden Länderministerien, den Lohntarifvertrag für allgemein verbindlich zu erklären. Der Tarifausschuss – besetzt mit Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften – gab dem Antrag statt.

Gilt für die gesamte Lohntabelle

Seitdem verdienen Elektriker mit langjähriger Berufspraxis in Berlin und Brandenburg mindestens 11,60 Euro pro Stunde. Jetzt ist der Tarifvertrag neu abgeschlossen worden. Ab dem 1. Januar 2015 erhält der berufserfahrene Elektriker 12,05 Euro, nach drei Jahren steigt sein Lohn auf 13,45 Euro. Auch in den anderen elf Entgeltgruppen erhöhen sich die Einkommen, Ausbildungsvergütungen miteingeschlossen.

Eine gesamte Lohntabelle für allgemein verbindlich zu erklären, ist eine Seltenheit. Sehr viel häufiger können sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nur auf den untersten Tariflohn einigen. Dann darf zwar niemand weniger verdienen, doch ungerechte und untertarifliche Bezahlung in den höheren Entgeltgruppen ist damit nicht ausgeschlossen. Dass es in Berlin und Brandenburg gelungen ist, die gesamte Entgelttabelle allgemein verbindlich zu machen, liegt auch daran, dass die Allgemeinverbindlichkeit auf Landesebene entschieden wurde. Und im dortigen Tarifausschuss sitzt kein Vertreter der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Denn der Spitzenverband der Arbeitgeber stimmt gewöhnlich gegen allgemein verbindliche Lohntarifverträge.

Nun läuft Wettbewerb anders

»Die Allgemeinverbindlichkeit hat bei uns Ruhe in den Betrieb gebracht«, erzählt der Berliner Elektriker Steffen Ramm. »Die Kollegen wissen, was ihnen zusteht, und fordern das auch ein.« Einem Dutzend Beschäftigten, das entspricht der Hälfte der Belegschaft, hat die Entscheidung mehr Geld gebracht.

Ähnliches erzählt Udo Wegener, Betriebsratsvorsitzender bei Goth Elektroservice in Berlin und ebenfalls Mitglied der Tarifkommission. Die Lohntabelle hängt in der Werkstatt und auf der Baustelle aus; dort kann jeder nachlesen, wie viel Stundenlohn ihm in welcher Entgeltgruppe zusteht. »Das bringt auch Vorteile für die Firmen, weil nun jede vergleichbare Lohnkosten hat. Der Wettbewerb um Aufträge kann jetzt über gute Arbeit stattfinden und nicht mehr über niedrige Löhne.«

Nichts anderes will ver.di für die Druckindustrie und die Papierverarbeitung. »Tariflose Firmen verschaffen sich durch niedrige Löhne schamlos Vorteile«, sagt Andreas Fröhlich, »und setzen tarifgebundene Betriebe unter Druck.« Deshalb hat ver.di die beiden Arbeitgeberverbände in der Druckindustrie und Papierverarbeitung aufgefordert, gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die Lohntabellen zu beantragen. Noch gibt es keine Antwort. Und so lange wird Ludger S. nicht mehr verdienen, als ihm sein Chef zugesteht.

Bei euch gilt kein Tarifvertrag? So geht's!

1 Grundgesetz Art. 9

Betrieb

Wir treten in ver.di ein.

Arbeitgeber

Es gilt kein Tarifvertrag.

ver.di + **Arbeitgeberverband**

verhandeln

→ **im Notfall Streik** ⟹

Tarifvertrag
Der Tarifvertrag gilt für Gewerkschaftsmitglieder.

2 Tarifvertragsgesetz

ver.di + **bvdm, HPV**[1]

beantragen Allgemeinverbindlichkeitserklärung → Voraussetzung: öffentliches Interesse liegt vor → **Tarifausschuss** Ministerium hat Vorsitz

Tarifausschuss

Gewerkschaft

BDA[2]

Abstimmung	a)	3 Stimmen dafür	3 Stimmen dagegen	**abgelehnt**
	b)	3 Stimmen dafür	3 Stimmen dafür (noch nie vorgekommen)	**zugestimmt**

⟹

Jede/r erhält Tariflohn
Die gesamte Tabelle ist allgemein verbindlich.

3 Arbeitnehmerentsendegesetz

ver.di + **bvdm, HPV**[1]

beantragen Allgemeinverbindlichkeitserklärung für Branchenmindestlohn → Voraussetzung: öffentliches Interesse liegt vor → **Tarifausschuss** Ministerium hat Vorsitz

Tarifausschuss

Gewerkschaft

BDA[2]

Abstimmung	3 Stimmen dafür	3 Stimmen dagegen	**zugestimmt**

⟹

Branchenmindestlohn
Die unterste Entgeltgruppe ist allgemein verbindlich.

Grafik: werkzwei

1 Bundesverband Druck & Medien, Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung, **2** Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

»ZUKUNFTSPROGRAMM MADSACK 2018«

Kein Geld und keine Leute fürs Kerngeschäft

Madsack will eigene Rotation in Hannover schließen und Millionenauflagen tariflos drucken lassen | HENDRIK DE BOER

»Die Luft ist raus, da läuft nichts mehr«, bedauert Prozesstechniker Heiko Multhopp. Das Betriebsratsmitglied aus der Madsack-Druckerei in Hannover spricht nicht von den Aktionen der Beschäftigten. Die protestieren weiter dagegen, dass der Konzern hier bis Ende nächsten Jahres 180 tarifgebundene Arbeitsplätze streichen will. Doch seit Juli ist eine Zeitungsdruckmaschine, die COLORMAN von 1990, schon stillgelegt. Nachdem das Aus für die Druckerei verkündet war, hat der Axel-Springer-Verlag seinen bis Ende 2015 vereinbarten Druckauftrag aus Hannover-Kirchrode vorfristig abgezogen. Man befürchtete Streiks und lässt die »Bild«-Teilauflagen jetzt vom tarifflüchtigen Ippen-Konzern drucken.

Flucht in die Tarifflucht. Die praktiziert gerade auch Madsack. Insgesamt benötigt der Medienkonzern wöchentlich Druckkapazitäten für rund zehn Millionen Blätter, im Jahr für 520 Millionen Exemplare. Trotzdem behauptet Konzernchef Thomas Düffert, eine Investition in den eigenen Druckstandort sei nicht wirtschaftlich. Der hannoversche Betriebsratsvorsitzende hält dagegen: »Im Jahr 2013 machte der Konzern einen Umsatz von knapp 670 Millionen Euro. Noch werden knapp zwei Drittel des Umsatzes durch die Printprodukte erwirtschaftet«, rechnet Rainer Butenschön vor und ist sicher: »Trotz sinkender Tageszeitungsauflagen bildet Print auf absehbare Zeit das Kerngeschäft.« Doch dafür soll es in Hannover-Kirchrode künftig keine eigenen Leute mehr geben. »Madsack ist bereit, Millionenbeträge für Lohndruck auszugeben«, empört sich ver.di-Landesfachbereichsleiter Lutz Kokemüller. »Da muss man schon fragen, warum der Konzern nicht Arbeitsplätze erhält und selbst modernisiert, statt anderen durch Großaufträge die Investitionen mitzufinanzieren.« Denn der Lohndrucker Oppermann (siehe Kasten) erweitert vor den Toren Hannovers gerade mit 30 Millionen Euro sein Druckzentrum. Ab 2017 sollen hier bis zu 45 neu anzustellende Arbeitskräfte tariflos auf zwei neuen Commander CL für Madsack Zeitungen produzieren.

Tarifflucht als Programm

Momentan werden am Stammsitz in Kirchrode noch die »Hannoversche Allgemeine«, die »Neue Presse« und die »Hildesheimer Allgemeine« produziert – auf GEOMAN-Druckwerken aus dem Jahr 1996. Danach gab es in der Rotation keine großen Investitionen. Der Konzern hat dagegen hohe zweistellige Millionenbeträge ins Post-, Logistik- und Digitalgeschäft gesteckt sowie in Verlagszukäufe. 15 regionale Tageszeitungen in sieben Bundesländern gibt Madsack mittlerweile heraus.

Heiko Multhopp, 52:
»1990 fing ich bei Madsack als Rotationsfachhelfer an. Nach einer 18monatigen berufsbegleitenden Weiterbildung mit Schulung bei MAN in Augsburg bin ich seit 2001 als Prozesstechniker tätig. Kürzlich gratulierte mir die Geschäftsführung für meine 25-jährige Betriebstreue. Da meine Frau wegen einer Berufskrankheit nicht mehr als Frisörin arbeiten kann und jetzt nur noch einen Minijob hat, bin ich der Hauptverdiener. Vor sieben Jahren haben wir ein kleines Reihenhaus gekauft. Das ist bei Weitem noch nicht abbezahlt. Nun will der Konzern mich mit 53 Jahren auf die Straße werfen. Uns drohen der wirtschaftliche Ruin und Hartz IV.«

Jonathan Tesfay, 36:
»Ich bin in Eritrea geboren. Meine Eltern, politisch verfolgt, flüchteten 1979 mit ihren drei Kindern. In Deutschland haben sie uns mit schlecht bezahlten Jobs durchgebracht. Wir sollten es besser haben, sind mittlerweile Deutsche. Ich lernte Industriemechaniker, fand aber keinen Job. So fing ich 2000 bei Madsack als Einleger an. 2005 wechselte ich in die Druckerei nach Peine, war Schichtleiter – bis dort dichtgemacht wurde. Seit 2014 als Maschinenführer zurück in Hannover, erlebe ich nun die nächste Druckereischließung. Wie ich künftig meine Frau und unsere drei Kinder ernähren soll, weiß ich nicht.«

Christian Kirikos, 37:
»Ich bin gelernter Elektroniker für Anlagentechnik, fing 2000 als Rotationshelfer bei Madsack an, bin mittlerweile Saalmeister. Ich entstamme einer sozialdemokratischen Familie. Meine Mutter war lange in der SPD aktiv, trat wegen Schröders Agenda 2010 aus. Das Wort ›sozial‹ scheint vor der Marktwirtschaft gestrichen. Geld wird durch Spekulation gemacht. Mit körperlicher Produktionsarbeit kann man kaum noch vernünftig verdienen. Das Schlimmste: Ältere Fachkräfte werden rausgeschmissen, die Arbeit dann von neu eingestellten Billiglöhnern erledigt. Muss ich meine Frau und meine beiden Kinder künftig als Leiharbeiter durchbringen?«

Text und Fotos (3): Hendrik de Boer

Hinzu kommen über 30 Anzeigenblätter. Von Rang acht auf Rang vier der größten deutschen Zeitungsverlage hat man sich so vorgearbeitet. »Zukunftsprogramm Madsack 2018« heißt die aktuelle Strategie zur Renditesteigerung – mit Auslagerungen, Tarifflucht und Massenentlassungen. Das wurde bei der Radikalreduzierung der Redaktion der »Leipziger Volkszeitung« durchexerziert, ebenso bei den Schließungen der Madsack-Druckerei in Peine und des Kunden-Service-Centers in Hannover.

Nun stehen also die Beschäftigten der Druckerei in Hannover auf der Abschussliste, darunter 80, die älter sind als 50 Jahre. »Arbeitsplätze für Druckereifachkräfte sind rar gesät. Wo sollen wir Älteren denn noch eine anständige Arbeit finden?«, bringt es Heiko Multhopp auf den Punkt. Für die Jüngeren sind die Aussichten kaum erfreulicher.

Auf Konfrontationskurs

»Madsack will möglichst billig aus der Sache herauskommen«, sagt Lutz Kokemüller von ver.di. »Doch nicht mit uns. Mindestens brauchen wir einen fairen Sozialplan und eine gut ausgestattete Transfergesellschaft.« Doch hat die Führungsriege bisher die Vorschläge der Gewerkschaft abgelehnt und jedes ernsthafte Gespräch über einen Interessenausgleich abgeblockt. Man ist nicht bereit, langjährigen älteren Beschäftigten Altersteilzeitregelungen mit einem konzerninternen Personalpool anzubieten. Auch mit Oppermann will man nicht über die verbindliche Übernahme von Druckerei-Beschäftigten verhandeln. Selbst die Suche nach Alternativarbeitsplätzen im eigenen Konzern hat Madsack verweigert.

»Brutal« nennt man das Vorgehen selbst im niedersächsischen Landtag. SPD, Grüne und CDU verabschiedeten dort gemeinsam eine Entschließung, um die Arbeitsplätze in Hannover-Kirchrode zu erhalten und Tarifflucht zu verhindern. Die Abgeordneten appellieren an die SPD, die über ihre Beteiligungsgesellschaft ddvg mit 23,1 Prozent größter Anteilseigner bei Madsack ist. Ministerpräsident Stephan Weil als SPD-Landesvorsitzender will persönlich Bewegung in die Sache bringen. Von Madsack fordern Landespolitiker »Gespräche statt Kommunikation nach Gutsherrenart«. Das betrifft auch die Verhandlungen der Konzernführung mit ver.di. Die stagnieren. Die Arbeitgeberseite will über die Alternativen der Tarifkommission zur Arbeitsplatzsicherung nicht diskutieren.

Lohndrucker als Lohndrücker

Die Oppermann Druck- und Verlagsgesellschaft, 1904 als kleine Buchdruckerei gegründet, ist ein in vierter Generation geführter Familienbetrieb in Rodenberg. 1973 stieg man ins Geschäft mit Anzeigenblättern der niedersächsischen Heimatregion ein. 1994 expandierte das Unternehmen nach Nordrhein-Westfalen.

Neben vier eigenen Annoncentiteln mit wöchentlich über 570.000 Exemplaren laufen gut 30 Fremdblätter über zwei KBA-Journal. Oppermann ging 2014 vor dem Vertragsabschluss mit Madsack in die Tariflosigkeit. Die rund 150 Beschäftigten werden unter Tarif entlohnt. Mit erweitertem Druckzentrum und zwei neuen KBA-Commander CL von Koenig & Bauer will der Lohndrucker ab 2017 als Lohndrücker den Tageszeitungsmarkt erobern. Das erklärte Ziel: »Größter Zeitungsdruckbetrieb in Niedersachsen«.

Auf Konfrontationskurs sind auch die Beschäftigten: Den ganzen Sommer über gab es Proteste. Am letzten Augustsamstag sorgte ein Biker-Corso durch Hannovers Innenstadt für Aufsehen.

Foto: Sarah Jonek

PORTRÄT

Fotos (3): Jürgen Seidel

Der Teamplayer

Uwe Knorr ist seit zehn Jahren Betriebsratsvorsitzender bei Smurfit Kappa in Brühl. Er ist beliebt, anerkannt, erfolgreich. Doch an seinem Posten kleben will er nicht: »Hier geht's nicht um mich«, sagt der 46-Jährige. »Verantwortung bedeutet für mich auch, andere zu beteiligen und dafür zu sorgen, dass meine Nachfolge ohne Brüche vonstattengehen kann.« | GUNDULA LASCH

Das Werk von Smurfit Kappa in Brühl. Ein schmuckloses lang gestrecktes Zweckgebäude in einem Industriegebiet, nichts ist repräsentativ hier für Europas größten Produzenten von papierbasierten Verpackungen. Knapp 130 Beschäftigte arbeiten im 3-Schicht-Betrieb. Im Eingangsbereich fällt eine Tafel auf, an der Leuchtdioden anzeigen: »unfallfrei: 941 Tage«. Da kommt ein groß gewachsener Mann um die Ecke und sagt: »Es ist zum Mäusemelken: Immer wenn wir kurz vor der 1.000er-Marke sind, passiert wieder was!« Uwe Knorr ist Betriebsratsvorsitzender »von der Bude hier«, wie er selbstironisch sagt. Doch fürs Gespräch mit dem Arbeitnehmervertreter hat sogar der Chef sein Büro geräumt.

»Nach meiner Lehre bei Linde in Sürth habe ich als 20-Jähriger hier angefangen«, erinnert sich Knorr. Wenig später fand er sich im Betriebsrat wieder. »Da gab's erfahrene Kollegen, die mich an das Thema herangeführt haben. Mir wurde schnell klar, dass Gewerkschaft und Arbeitnehmervertretung eine wichtige Sache sind, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen sollen.« Vor zehn Jahren dann war der gelernte Maschinenschlosser reif – er stellte sich zur Wahl als Vorsitzender des siebenköpfigen Betriebsrats in Brühl. Damals mit 36 immer noch jung, aber schon mit jeder Menge Erfahrung und fundiertem Wissen. Zu dem Zeitpunkt war das Geschäft schwierig, das Werk nicht völlig ausgelastet. Uwe Knorr tat das, was die Belegschaft stark macht: Er überzeugte mehr und mehr Kollegen von der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft. Die schwierigen Zeiten wurden gemeistert, die Belegschaft wuchs, der Betrieb konnte von zwei auf drei Schichten hochgefahren werden. Aktuell sind die Auftragsbücher voll. Doch der Betriebsrat hat nicht weniger zu tun. »Heute geht es vor allem um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und die Arbeitssicherheit. Wir wollen die 1.000-Tage-Marke unfallfrei unbedingt knacken«, sagt Knorr. Arbeitssicherheit steht im Betrieb ganz oben auf der Agenda. Einmal jährlich gibt es an allen Smurfit-Standorten einen »Safety Day« mit persönlichen Gesprächen, Vorträgen von externen Experten usw. Dazu kommen je nach Einsatzbereich jährlich bis zu 20 Pflichtschulungen zur Arbeitssicherheit. »Das hat in den letzten Jahren einen deutlichen Rückgang der Unfälle gebracht«, stellt Knorr zufrieden fest. Seinen Betrieb, in dem rund 70 Prozent der Beschäftigten ver.di-Mitglieder sind, hat Knorr gut im Griff. Auch die vier Auszubildenden hat er von der Gewerkschaft überzeugen können: »Das braucht Geduld und viel Aufklärungsarbeit. Die meisten wissen nicht, woher Errungenschaften wie Urlaubsgeld oder Schichtzuschläge kommen, welche Gefahren lauern, wenn man nicht durch eine Mitgliedschaft abgesichert ist.«

»Wir reden noch miteinander«

Bei einem Gang durch die Produktionshalle wird klar: Uwe Knorr ist ein beliebter und geachteter Kollege, wird begrüßt und angesprochen. Er kennt alle mit Vornamen, weiß von

ihren Sorgen und Nöten, ist mit einigen privat befreundet. »Ich verlagere auch mal meine Arbeitszeit, um die Nachtschicht-Leute zu erreichen. So was wie eine Betriebspostille brauchen wir nicht. Wir reden noch miteinander«, sagt er und grinst. Der humorvolle Rheinländer scheint alles mit Leichtigkeit zu nehmen. Doch in einer ruhigen Minute sagt er: »Nach zehn Jahren mit diesem Pensum geht der Job an die Substanz. Ich würde gern etwas kürzertreten.«

Denn Baustellen gibt es für ihn jede Menge: Knorr ist stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates (GBR) der Smurfit Kappa GmbH und Mitglied in zwei Aufsichtsräten des Smurfit-Konzerns. »Das bedeutet viel Vorbereitung und Reisen, die auf Dauer unheimlich schlauchen«, gibt er zu. Zum Job gehören auch Entwicklungen, die schmerzhaft sind. Die Pläne zur Schließung der Produktionsstandorte in Hamburg, Osnabrück und Viersen wurden im GBR schon vor über zwei Jahren diskutiert. »Die Entscheidung hat sich unsere Geschäftsführung nicht leicht gemacht«, meint Knorr. Die kleineren Werke wären dem Konkurrenzdruck auf Dauer nicht gewachsen, das Konzept zur Neuausrichtung sei fair, gut durchdacht und erfolgreich. »Betriebsbedingte Kündigungen gab's keine. Es sind im Zuge der Umstrukturierung mehr Arbeitsplätze angeboten worden, als es Bewerbungen darauf gab.«

Trotz der überregionalen Aufgaben muss die Arbeit in Brühl auch getan werden: »Da kann ich nicht sagen: Ohne misch löv et net. Hier geht's nicht um mich«, stellt Knorr nüchtern fest. Seine Lösung ist Teamarbeit: enge Zusammenarbeit mit seinem Stellvertreter Johannes Quast, klare Aufgabenverteilung in

Uwe Knorr redet auch mit neugierigem Besuch.

Seine Lösung ist Teamarbeit und klare Aufgabenverteilung.

Arbeitsgruppen, Entscheidungen immer im Gremium, jüngere Kollegen einbeziehen und als Betriebsräte aufbauen. »Alle Betriebsratsmitglieder sind selbstverständlich in ver.di organisiert und machen die Grundseminare. Gewerkschaftliche Bildung ist die Basis unserer Arbeit. Das ist unsere Kultur«, fasst Knorr zusammen. Er selbst konzentriert sich in Brühl auf die arbeitsrechtlichen Themen. Auf GBR-Ebene sind dicke Bretter zu bohren: »In den Tarifrunden sprechen wir auch ab, welche Betriebe mitstreiken, und kümmern uns um die Mobilisierung.«

Und da ist noch sein Job als Reparaturschlosser. Den macht er weiter. In die Betriebsratstätigkeit fließen wenige Stunden seiner Arbeitszeit und viele seiner Freizeit. Auch das ist für Uwe Knorr gewerkschaftliches Selbstverständnis.

»Alles eine Frage der Organisation«

Insgesamt eine Menge Holz. Was bleibt als Ausgleich, wenn man sich derart reinhängt? »Fußball spielen, Autos schrauben«, antwortet er grinsend. »Und meine Frau, die muss ich ja auch ab und zu sehen.« Vor zwei Jahren hat Knorr noch einmal geheiratet. Letztes Jahr machte seine Liebste ihren Motorradführerschein und steckte ihn mit ihrer Begeisterung neu an: »Wir haben schon ein paar Touren gemeinsam gemacht – das sind tolle Erlebnisse, die verbinden.«

Fußball spielt Uwe Knorr seit seinem sechsten Lebensjahr: »In einer Mannschaft zu Hause zu sein, gemeinsam durch Erfolge und Niederlagen zu gehen, ist prägend.« Das will er auch anderen vermitteln. Neben den Freundschaftsspielen bei den alten Herren von Weiß-Blau Urfeld ist Uwe Knorr seit 25 Jahren als Trainer tätig: »Fußball ist eine Lebenseinstellung.« Die Teamplayer-Mentalität hat er seinen 20 und 24 Jahre alten Söhnen aus erster Ehe »vererbt«, die ebenfalls seit Kindesbeinen kicken.

Und wenn dann noch Zeit bleibt, verschwindet der Schlosser in der Doppelgarage seines Hauses in Wesseling. Dort stehen nicht die Familienautos, sondern mindestens 30 Jahre alte Karossen: »Ich bin ein Oldtimer-Freak«, gesteht Knorr und erzählt mit glänzenden Augen von seinem letzten »Baby«, einem Opel Senator, drei Liter Automatik, Baujahr 1980: »Der ist super geworden! Ein Opel-Club hat ihn gekauft.« Jedes Jahr besorgt er sich ein Schrottmobil, beschafft Ersatzteile, schraubt und poliert, bis daraus ein schmucker, fahrbereiter Oldtimer geworden ist. »Dann kriegt der Oldie ein H-Kennzeichen und ich mache ein paar Probefahrten. Spätestens nach einem Monat suche ich mir eine neue Aufgabe.« Wer meint, dass sich damit Geld verdienen ließe, irrt: »Darum geht's ja auch nicht – das ist mein Hobby, meine Leidenschaft«, meint Knorr.

Haben seine Tage 36 Stunden? »Alles eine Frage der Organisation«, sagt er gelassen. »Ich nehme meine Arbeit ernst und mache sie mit 100 Prozent. Aber ich achte auch darauf, dass die Balance stimmt. Sonst wäre ich irgendwann ausgebrannt.« Seine Frau sieht das ähnlich: »Sie hat sich dem Tanzsport verschrieben, lernt Spanisch und Französisch und hat Benzin im Blut. Gemeinsame Zeit ergibt sich nicht von selbst – die müssen wir uns organisieren und genießen sie dann.«

Aus Uwe Knorrs Mund klingt das ganz einfach. Vielleicht auch, weil er eine Konstante in seinem Leben hat, die Heimat heißt: »Ich bin in Wesseling geboren und da bleibe ich auch.« Seine »Silberhochzeit« mit Smurfit Kappa in Brühl hat Uwe Knorr schon überstanden. Und wenn es nach ihm geht, sind nun bald Jüngere dran mit den dicken Brettern.

MELDUNGEN

C.H. Beck blockiert Verhandlungen

Die Geschäftsleitung von C.H. Beck in Nördlingen hat den geltenden Überleitungstarifvertrag zum Jahresende 2015 gekündigt. Mit dem Vertrag wurde der Wechsel in die Tarifverträge der Papierverarbeitung teilweise abgemindert. Er regelte auch eine 35- bzw. 36-Stunden-Woche. Davon will die Geschäftsführung jetzt abweichen und fordert bereits ab Juli von den rund 80 Beschäftigten in Buchbinderei und Versand drei Stunden unbezahlte Mehrarbeit. ver.di und die Beschäftigten haben stattdessen eigene Entwürfe für einen Firmentarif und einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit vorgelegt. Es geht um den Neuabschluss eines verbesserten Überleitungstarifvertrages, aber auch um Themen wie Maschinenbesetzung, Leiharbeit und Werkverträge. Die Unternehmensseite verweigerte bei der ersten Verhandlung am 10. September jegliche inhaltliche Debatte. ver.di fordert eine rasche Rückkehr an den Verhandlungstisch.

IMPRESSUM

DRUCK+PAPIER – die ver.di-Branchenzeitung – erscheint gedruckt für die Mitglieder der Alt-Fachgruppen Druckindustrie und Zeitungsverlage sowie Papier- und Kunststoffverarbeitung als Beilage zur ver.di-Mitgliederzeitung PUBLIK. 153. Jahrgang. **Herausgeber:** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand/Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Frank Bsirske und Frank Werneke. **Redaktion:** Michaela Böhm, Andreas Fröhlich (verantwortlich), Helma Nehrlich, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 030.6956-2318, Telefax: 030.6956-3654, drupa@verdi.de. **Korrektorat:** Hartmut Breckenkamp. **Design und Vorstufe:** werkzwei, Detmold. **Druck:** apm AG, Darmstadt.

KRAFTQUELLEN

Freireiten, Fliegenfischen und erlaubte Fußtechniken

Gewerkschaftsmitglieder und Betriebsräte sind natürlich nicht nur Gewerkschaftsmitglieder und Betriebsräte: Sie haben Berufe, Familien und Hobbys – mitunter auch recht schräge. Wir haben Kolleg/innen gefunden, die sich neben der Arbeitsspur kreativ ausleben. | ULLA LESSMANN

Betriebsratsvorsitzende, Gesamtbetriebsratsvorsitzende, Mitglied des Konzernbetriebsrates, Leiterin des dortigen Gesundheitsausschusses, eine 27,5-Stunden-Woche im Verlagsservice in der Mediendienstleistungsgesellschaft mbh, einer hundertprozentigen Tochter von Madsack in Hannover: Es ist ja nicht so, als ob Sandra Weber-Meyer nichts zu tun hätte … Aber so viel betriebliches und gewerkschaftliches Engagement braucht auch Ausgleich. Den hat sich die 38-jährige gleich mit zwei sehr gegensätzlichen Hobbies geschaffen. Dem einen frönt sie draußen in der Natur, dem anderen auf dem heimischen Sofa. Weber-Meyer: »Zum Angeln bin ich vor etwa 15 Jahren durch meinen Mann, damals noch mein Freund, gekommen. Mein Papa hat auch geangelt, aber da fand ich es immer langweilig.« Man fängt auch beim Angeln klein an: »Erst durfte ich nur mal ›anködern‹, später auch mal die Rute auswerfen und dann wollte ich das selbst probieren, habe meinen Angelschein gemacht und kurz danach 2001 einen Durchgang des Königsangelns in unserem Verein gewonnen.« Als erste Frau nach etwa 20 Jahren. Sandra Weber-Meyer betreibt ihren Sport im Fischereiverein Hannover. »Wir angeln in diversen Seen, Teichen und an Flussstrecken der Leine.« Hecht, Zander, Forelle und Barsch beißen dort an. Die Mutter einer kleinen Tochter hat sich auf das Fliegenfischen spezialisiert, bei dem tierische Köder durch künstliche ersetzt werden. »Meine Schwiegereltern betreuen seit Jahren den ›Fliegenfischerstammtisch‹ in den Wintermonaten, ich helfe etwas mit. So nach und nach fand ich das interessant.« Spannend ist für die naturliebende Kollegin zudem das Brandungsangeln: »Das betreibe ich regelmäßig auf Fehmarn, wo wir mindestens zwei Mal jährlich Urlaub machen. Ich bin ein Wassermensch und gern an der Ostsee. Dort fange ich meist Hornhecht, Plattfisch, Dorsch und mit viel Glück Meerforellen. Wir essen den Fisch auch, die Kleine bekommt ihn in Fischstäbchenform zubereitet.« Und alles, was sich räuchern lässt, wird geräuchert.

Sandra Weber-Meyer ist gern draußen, meistens mit einer Spiegelreflexkamera unterm Arm. »Angeln ist für mich pure Entspannung und natürlich Stressabbau. Es gibt nichts Schöneres, als im Zelt zu schlafen, die Sonne auf- und untergehen zu sehen. Und ich kann meiner Tochter immer Tiere und Pflanzen zeigen.« Tiere bekommt Töchterchen Lea seit einigen Jahren auch in gehäkelter Form. Weber-Meyer häkelt seit Kindertagen, inzwischen hat sie sich auf Amigurumi spezialisiert, eine japanische Häkelkunst, mit der kleine Tierpuppen und Gegenstände im Kindchenschema oder Mangacharakter entstehen. Zuerst entstand eine große Eule, dann kamen Mäuse, Schafe und Minions (passend zum Film) hinzu und kürzlich ist ein kleiner Wal fertig geworden. Weber-Meyer: »Es ist immer eine Nadel im Einsatz und etwa 15 Kilo Wolle warten zu Hause darauf, verarbeitet zu werden. Ich versorge damit auch Freunde und Verwandte.« Im Haushalt der Familie Weber-Meyer gibt es aber auch lebendige Haustiere: drei griechische Landschildkröten, sechs Leopardgeckos und ein Meerschweinchen. »Ich hab immer gern etwas zu tun«, sagt die umtriebige Hannoveranerin.

Bescheidenes Leben in der Natur

Grizzly nennen Freunde Jörn Burmeister, den leidenschaftlichen Freizeittrapper, schon seit über 30 Jahren. Der 46-Jährige erzählt: »Der Name hat mit meinem Hobby ursprünglich nichts zu tun, den habe ich von einem Fußballkollegen erhalten, der meinte, ich sähe aus wie ein Bär.« Grizzly passt natürlich bestens zu Burmeisters zweitem Leben außerhalb der Druckerei und seiner Mitarbeit im ver.di-Bundesfachgruppenvorstand und in der Tarifkommission Druckindustrie. »Viele bei uns haben Nicknames, selten kennen wir die richtigen Namen der Leute, was aber nicht schlecht ist«, findet Burmeister. »Wir«, das sind Menschen, die in ihrer freien Zeit als Trapper leben: Ursprünglich waren das Pelzjäger und Fallensteller im 19. Jahrhundert in Nordamerika; die heutigen Freizeittrapper sind eng verbunden mit den Gebräuchen und Traditionen

der indianischen Ureinwohner. Bei Burmeister hat sich die Identifikation früh entwickelt: »Schon als Kind freundete ich mich mit Leuten an, die Cowboyhüte trugen; sie nahmen mich mit zu einem Westerntreffen. Das fand ich faszinierend und bin dabeigeblieben. Im Laufe der Jahre entwickelte ich mich vom Cowboy zu einem Wanderprediger. Das habe ich dann etwa 15 Jahre gemacht. Ich fand das Trapperdasein mit indianischer Richtung am faszinierendsten.«

Mit Karl May haben Jörn Burmeister und seine Freunde eher wenig am Hut: »Ich war als Kind einmal bei den Karl-May-Festspielen, vor einigen Jahren auch mal im Karl-May-Museum. Diese Welt ist aber eine andere als die, die wir nachleben.« Es ist der indianische Glaube an die Natur, so Burmeister, der »meiner persönlichen Vorstellung sehr nahe kommt, und das einfache und bescheidene Leben. Auf unseren Treffen gibt es weder Wasser noch Strom in der Nähe der Zelte. Selbst das Telefon bleibt bei den meisten zu Hause. ›Back to nature‹, zurück zur Natur.« Zum Outfit eines Trappers, das durchaus einige Tausend Euro wert sein kann, gehören außer traditioneller Kleidung wie Lederhose und Weste diverse Messer, eine Axt, auch Gewehr, Pfeil und Bogen oder Lanzen. Vieles gibt es auf Flohmärkten oder speziellen Westerntauschbörsen. Burmeister: »Ich mache Holzarbeiten selber, aber ich kann auch nähen oder Perlenarbeiten. Es gibt wenig, was ich mir da nicht zutraue.« Er lebt sein Trapperleben nicht in Vereinsstrukturen: »Die lehne ich ab, da gibt es meistens Gruppenbildungen. Wir sind, wie es so schön heißt, vielfach ›Freireitende‹. Aber es sind häufig dieselben, die sich treffen.« Fährtensuche in gänzlich freier Natur ist in einem so dicht besiedelten Land wie Deutschland nur eingeschränkt möglich und, sagt Burmeister, »wenn du auf einem Treffen bist, bekommst du von der Gegend um dich herum nicht viel mit, es ist eine Art eigenes Dorf«. Die Lebensgefährtin des Druckers kannte sein Hobby vorher nicht, hat aber nach kurzer Zeit festgestellt, dass die Trapperfreunde wie eine große Familie sind. Burmeister: »Da ich, je nach Zeit, drei- bis viermal im Jahr für über eine Woche zu Treffen fahre, muss eine Partnerin das tole-rieren oder sogar mitziehen.« Logischerweise ist er auch sehr am jetzigen Leben der nordamerikanischen Ureinwohner interessiert: »Das ist aus meiner Sicht eine Grundvoraussetzung, um das Leben der ›Native Indian‹ zu verstehen.«

Respekt vor dem Gegenüber

Was hat eigentlich Kickboxen mit Betriebsratsarbeit zu tun? »Einiges«, weiß Marcus Pfaff, Betriebsratsvorsitzender in der Berliner Bundesdruckerei, überraschenderweise zu berichten. »Der Respekt vor dem Gegenüber, wenn ich unseren Verhandlungspartner, die Geschäftsleitung, mal so nenne, und die Fairness im Umgang miteinander sind bei betrieblichen Auseinandersetzungen ja genauso gefragt wie bei unserem Sport.« Der 47-jährige Gewerkschafter ist passionierter Kickboxer. In dieser amerikanischen Variante des Boxens zählen neben körperlicher Fitness und Geschicklichkeit auch Strategie und Taktik, was man bei Verhandlungen für die Belange der Arbeitnehmer ebenso braucht. Pfaff, ein Fan von Bruce Lee, der Ikone der Kampfsportfilme, übt seinen Sport seit gut 17 Jahren aus. Zuvor war er bis in seine 30er und darüber hinaus ein sehr engagierter Fußballer: »Ich konnte auch mit der Murmel gut umgehen.« Doch nach einem Probetraining – »mir gefiel die Atmosphäre sehr gut« – wurde er bald zum begeisterten Kickboxer.

Er hat auch auf Turnieren gekämpft und war sogar mal »Berlin-Brandenburger Vize-Meister in der Klasse bis 74 Kilo«. Die nötige Fitness holt er sich zusätzlich auf dem Ergometer im Fitnessstudio. Eine gute Technik und das Einschätzen der aktuellen Situation ist das Entscheidende beim Kickboxen, bei dem anders als beim Boxen auch Fußtechniken eingesetzt werden. Zwar hat die Nase auch schon mal ein bisschen gelitten, von schweren Verletzungen ist Marcus Pfaff aber verschont geblieben. Eine kaputte Hüfte hat seine sportliche Leidenschaft zum Glück nicht beendet – nach einer Operation Anfang des Jahres ist er nun schon wieder zurück im Ring und »technisch sogar besser«. Das Kickboxen habe ihm, der sich im Betrieb anders als beim Kampfsport als Teamplayer versteht, insgesamt gelassener gemacht.

TERMINE

LEIPZIG, 28. MÄRZ BIS 4. OKTOBER 2015, **Druckkunst Museum; Leipzig beeindruckt. 500 Jahre Druck- und Verlagsstandort**, www.druckkunst-museum.de

MAINZ, 28. APRIL 2015 BIS 28. FEBRUAR 2016, **Gutenberg-Museum; Sonderausstellung »Am 8. Tag schuf Gott die Cloud. Die Reformation als Medienereignis in Text und Bild«**, www.gutenberg-museum.de

LAGE-HÖRSTE, 2. BIS 6. NOVEMBER 2015, **ver.di-IMK, Branchenseminar für Betriebsräte aus Verlagen und Redaktionsbetrieben: Arbeitsbedingungen – der Betriebsrat gestaltet mit**, www.imk.verdi.de

LAGE-HÖRSTE, 8. BIS 13. NOVEMBER 2015, **ver.di-IMK, Seminar für Betriebsratsmitglieder aus Rollenakzidenz- und Tiefdruck- sowie Endlos- und Mailingbetrieben**, www.imk.verdi.de

LAGE-HÖRSTE, 13. BIS 15. NOVEMBER 2015, **ver.di-IMK, 9. ver.di-Druckertage**, www.imk.verdi.de

LAGE-HÖRSTE, 15. BIS 20. NOVEMBER 2015, **ver.di-IMK, Seminar für Betriebsratsmitglieder aus Zeitungsbetrieben**, www.imk.verdi.de

LAGE-HÖRSTE, 23. BIS 27. NOVEMBER 2015, **ver.di-IMK, Arbeit ohne Grenzen? Risiken und Chancen des globalisierten Arbeitsmarktes. Bildungsurlaubsseminar für Betriebsratsmitglieder**, www.imk.verdi.de

NAUMBURG b. KASSEL, 7. BIS 10. JULI 2015, JAV-Praxis III: **Organisieren – informieren – (ver)handeln, www.jugendbildungszentrale.de**, bst.naumburg@verdi.de

ALLES, WAS RECHT IST

Es geht nur mit ver.di

Sechs Beschäftigte bekamen recht: Ihr Arbeitgeber in der Papierverarbeitung musste Schadenersatz zahlen. Zwar hatte er gemäß Öffnungsklausel im Manteltarifvertrag mit dem Betriebsrat befristet unentgeltliche Mehrarbeit vereinbart, aber die Zustimmung von ver.di nicht eingeholt. Über das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom Mai (Az. 8 Sa 173/15) sprachen wir mit Rechtsanwalt Peter Berg, Justiziar im ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen.

Foto: Alexander Vejnovic

Peter Berg hat am Kommentar »Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht« mitgeschrieben. Die Neuauflage erscheint jetzt im Bund-Verlag.

DRUCK+PAPIER: *Welchen Sinn haben überhaupt Öffnungsklauseln in Tarifverträgen und wem nützen sie?*
Berg: Öffnungsklauseln wie im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie dienen vor allem der Sanierung von Unternehmen und der Beschäftigungssicherung in Fällen wirtschaftlicher Notlagen. Man spricht von einer »kontrollierten Dezentralisierung der Tarifpolitik« durch die Tarifvertragsparteien. Dadurch sollen Arbeitsplätze erhalten und der Flächentarifvertrag stabilisiert werden. Die tarifkonforme Nutzung derartiger Öffnungsklauseln durch die Betriebsparteien ist ein Fortschritt gegenüber der Praxis tarifwidriger Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden ohne Beteiligung der Tarifvertragsparteien, oft getarnt durch die irreführende Bezeichnung »betriebliches Bündnis für Arbeit«.

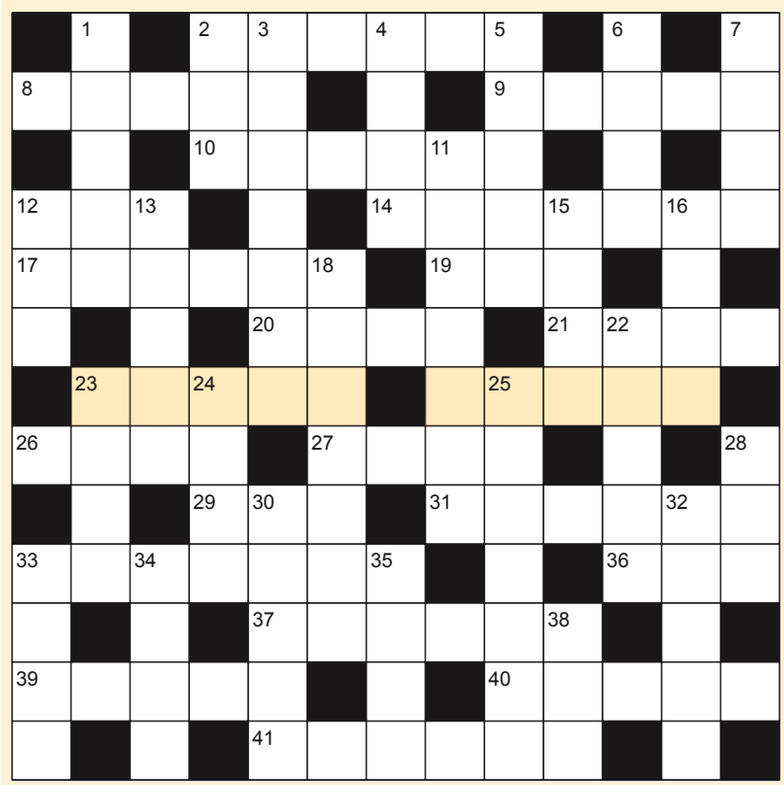
Wieso ist die tarifvertraglich vorgeschriebene Zustimmung von ver.di zur befristeten Arbeitszeitverlängerung keine bloße Formalie?
Nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie kann beispielsweise die wöchentliche Arbeitszeit ohne Lohnausgleich aus Anlass der »Wettbewerbssituation« des Unternehmens und zur »Sicherung der Arbeitsplätze« durch eine Betriebsvereinbarung verlängert werden. Das sind relativ allgemeine Kriterien, über deren Auslegung es nicht selten Meinungsverschiedenheiten geben wird. Oft wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt, einer Verlängerung der Arbeitszeit ungeprüft zuzustimmen. Durch den Vorbehalt der gewerkschaftlichen Zustimmung ist gewährleistet, dass ver.di gemeinsam mit dem Betriebsrat und unter Einbeziehung der Mitglieder sachkundig prüfen kann, ob die tarifvertraglichen Voraussetzungen für eine Verlängerung der Arbeitszeit tatsächlich vorliegen.

Was folgt aus der Gerichtsentscheidung für die Beschäftigten in der Papierverarbeitung generell?
Es ist gerichtlich geklärt, dass eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich ohne die Zustimmung von ver.di unwirksam ist. Arbeitgeber, die unter Ausschaltung von ver.di eine unwirksame Betriebsvereinbarung praktizieren, riskieren erhebliche Nachzahlungen für die geleistete Mehrarbeit. Besser ist es natürlich, wenn sich die Betriebsräte von vornherein weigern, derartige Betriebsvereinbarungen ohne Zustimmung von ver.di abzuschließen. **(Fragen: -neh)**

PREISRÄTSEL

Waagerecht: **2** Rechtsvorschrift, **8** frühere finn. Münzeinheit, **9** nordische Göttin der Jugend, **10** europäischer Staat, **12** abessinischer Titel, **14** Unsinn, törichtes Gerede, **17** Einheit der elektrischen Stromstärke, **19** Tau zum Segelschnüren, **20** Lachsfisch, **21** südamerikanischer Tee, **26** Gärfutterbehälter, **27** Schiffstau, **29** Zeitabschnitt, **31** Wintersportler, **33** Kunstsammlung, **36** Senkblei, **37** gehoben für Raum, Zimmer, **39** Vorführung, **40** Lehre vom Licht, **41** span. Anrede.

Senkrecht: **1** Tropische Ölfrucht, **2** afrikanische Antilope, **3** Notiz, Vermerk, **4** Schwung, Begeisterung, **5** zahnförmiger Mauerabschluss, **6** Vergrößerungsglas, **7** dt. Spielkarte, **11** weibl. laichreifer Fisch, **12** Hinweis, Tipp, **13** unterhaltsame Beschäftigung, **15** unterer Teil der Erdkruste, **16** Fischfanggerät, **18** Tat-, Willenskraft, **22** ringförmiges Korallenriff, **23** Glimmer, **24** Musikzeichen, **25** Geldgeber, Förderer, **28** Ansiedlung, **30** vieläugiger Riese der griech. Sage, **32** roter Farbstoff, **33** Besucher, **34** Arbeitsentgelt, **35** Elch, **38** belg. Badeort.



An unserem DRUCK+PAPIER-Preisrätsel können wieder alle ver.di-Mitglieder teilnehmen. Bei dem Lösungswort, das sich in den eingefärbten Kästchen ergibt, handelt es sich diesmal um einen Begriff aus der Druckvorstufe. Bitte das Lösungswort auf einer Postkarte oder über das Internet (drupa@verdi.de, bitte dabei unbedingt die vollständige Postadresse angeben!) bis zum **5. November 2015** senden an:

Redaktion DRUCK+PAPIER
c/o ver.di-Bundesvorstand
Stichwort Preisrätsel
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Unter den Einsender/innen der richtigen Lösung verlosen wir vor dem Jahresende – unter Ausschluss des Rechtswegs – folgende Preise:

1. Preis: ein Gutschein der Büchergilde Gutenberg im Wert von 80 Euro
2. und 3. Preis:
je ein ver.di-Küchen-»Gourmet-Set«
4. bis 6. Preis:
je ein großformatiger ver.di-Kunstkalender 2016
7. Preis:
ein Pfund fair gehandelter ver.di-Kaffee
8. und 9. Preis:
je ein ver.di-USB-Stick (2 GB)

Die **Auflösung** des Rätsels und die Namen der **Gewinner/innen** finden sich in der nächsten Printausgabe von DRUCK+PAPIER.