Die ver.di Branchenzeitung

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

DRUCK + PAPIER

Nr. 3 | Juni 2017 | Jahrgang 155

www.verdi-drupa.de

Foto: Jürgen Seidel; Collage: werkzwei Detmold

»Wir dachten, wir hätten Ruhe«

Funke Mediengruppe gliedert in tariflose Firmen aus | In zehn Jahren 1.000 Arbeitsplätze abgebaut | Wie Funke mit Beschäftigten umspringt | MICHAELA BÖHM

Aufatmen. Noch einmal davongekommen. Mitte Mai unterzeichneten ver.di und die Funke Mediengruppe ihr Verhandlungsergebnis fürs Druckzentrum Essen. Das Wichtigste: 160 Arbeitsplätze sind sicher. Maximal 22 Beschäftigte werden entlassen. Die Funke Mediengruppe ist mit ihrem Plan, 70 Arbeitsplätze zu vernichten, gescheitert. »Wenn man bedenkt, was Funke ursprünglich wollte, ist das ein gutes Ergebnis«, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Klaus Blömeke. Dennoch: Die Kündigungen sind bitter. So war es schon einmal. Keine zwei Jahre ist es her, dass Funke in Essen 90 der damals 250 Arbeitsplätze streichen wollte. Mit kürzeren Arbeitszeiten und Altersteilzeit war es gelungen, 40 Arbeitsplätze zu retten, 50 fielen weg. »Damals dachten wir, wir hätten Ruhe.«

Stilllegen. Entlassen. Abbauen

Ein Satz, der häufig in Gesprächen mit Betriebsräten zu Funke fällt. Seit Jahren produziert die Mediengruppe die immer gleichen Nachrichten: Lokalredaktionen werden zusammengelegt oder geschlossen, Abteilungen ausgelagert, Anzeigen- und Medienberater/innen auf die Straße gesetzt, Kahlschlag bei der *Bergedorfer Zeitung*, Kündigungen im Druckzentrum Hagen, Schließung der Druckerei im thüringischen Löbichau. Stilllegen, entlassen, abbauen. Jedes Mal schrumpft die Zahl der Stellen. In zehn Jahren seien rund 1.000 Arbeitsplätze abgebaut worden, sagt eine ehemalige Betriebsrätin.

Seit das Programm mit dem Titel »Harmonisierung« läuft, wird der Abbau beschleunigt. Hier werden Staplerfahrer ausgegliedert, dort Personaler, da Computerfachleute. Alle landen in irgendeiner GmbH. Und die ist tariflos.

An der kurzen Leine

Wer seine Beschäftigten schlechter als im Tarif bezahlt und länger arbeiten lässt, steigert den Gewinn. Eine andere Strategie, sagen ver.di-Sachverständige, ist kaum erkennbar. Außer Kosten senken und zentralisieren. »Funke ist ein zentral geführter Konzern, der seine Töchter an der kurzen Leine führt«, sagt Jörg Brokmann, Betriebsratsvorsitzender der *Braunschweiger Zeitung*.

Zeitung ohne Redaktion

Auch andere Verlage gliedern aus und zentralisieren. Doch bei Funke wird mit den Beschäftigten besonders rüde umgegangen. Nie zuvor hat ein Verlag eine gesamte Redaktion vor die Tür gesetzt und nur den Zeitungstitel behalten – die *Westfälische Rundschau* ist eine Zeitung ohne Redaktion. Wie es den Zeitungszusteller/innen in Hagen erging, und einiges mehr zur Funke Mediengruppe, steht auf den *Seiten 6 und 7*.

AUS DEM INHALT

Mitglieder werben
Erst mal zuhören *Seite 3*

Öko-Pionier
Umweltfreundlich drucken *Seiten 4 und 5*

Prekäre Jobs
Was die nächste Regierung tun muss *Seiten 8 und 9*

Gut vorbereitet
Betriebsratswahlen 2018 *Seite 10*

Gutsherrenart
Appl schikaniert Betriebsrat *Seite 12*

Im Papierhaus wohnen
TU Darmstadt experimentiert *Seiten 14 und 15*

NÄCHSTE AUSGABE

Die nächste Ausgabe erscheint **online im August 2017.**

DIESE AUSGABE

Es war eine Zeit, als ein paar wenigen Grundbesitzern sämtliche Ländereien gehörten. Ihnen waren die Bauern untertan. Sie ackerten auf den Feldern, rodeten Wälder, legten Sümpfe trocken und schufteten vom ersten Hahnenschrei, bis die Sonne unterging. Die Bauern waren dem Grundherrn hörig, hatten keine Rechte und keinen Besitz und schuldeten ihrem Herrn Arbeitsleistungen (Fron) und Naturalabgaben. Ja doch. Wir sind gleich beim Kern der Geschichte. Nur noch kurz zur sogenannten Bauernbefreiung 1807 in Preußen: Das war das Ende der Frondienste und der Leibeigenschaft.

Genau dieser Teil mit der Bauernbefreiung muss manch einem Unternehmer entgangen sein. Denn sie behandeln Beschäftigte und Betriebsräte zuweilen heute noch wie Rechtlose. Haben sie sich im Jahrhundert vertan? Glauben sie, die Belegschaft ist der Rechtsprechung des Herrn unterworfen? Müsse tun, was er befiehlt? Liebe Unternehmer, jetzt ganz tapfer sein: So ist es nicht.

Auch wenn es die Geschäftsführung nicht gerne sieht *(Seite 13)*: Beschäftigte haben das Recht, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren. Das garantiert Artikel 9 des Grundgesetzes zur Koalitionsfreiheit. Sie haben das Recht, Tarifverträge zu fordern und für ihre Forderung zu streiken. Auch das leitet sich aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ab. Wie ist es dann aber um das Demokratieverständnis eines Unternehmers bestellt, der Belegschaften mit schlechteren Arbeitsbedingungen bestraft, die von ihren Rechten Gebrauch machen? Fragen wir die Funke Mediengruppe *(Seiten 6 und 7)*.

Foto: privat

Nicht zu vergessen die Firmengruppe Appl. Der Geschäftsführer und Gesellschafter hat dem Betriebsratsvorsitzenden der Buchbinderei schon öfter nahegelegt zu kündigen *(Seite 12)*. Weil der jedes Jahr seine ihm zu Unrecht vorenthaltene Sonderzahlung einklagt. Der Betriebsrat sei unsolidarisch mit der Firma, findet Appl, der Grundherr aus Wemding. **MICHAELA BÖHM**

STRICHÄTZUNG

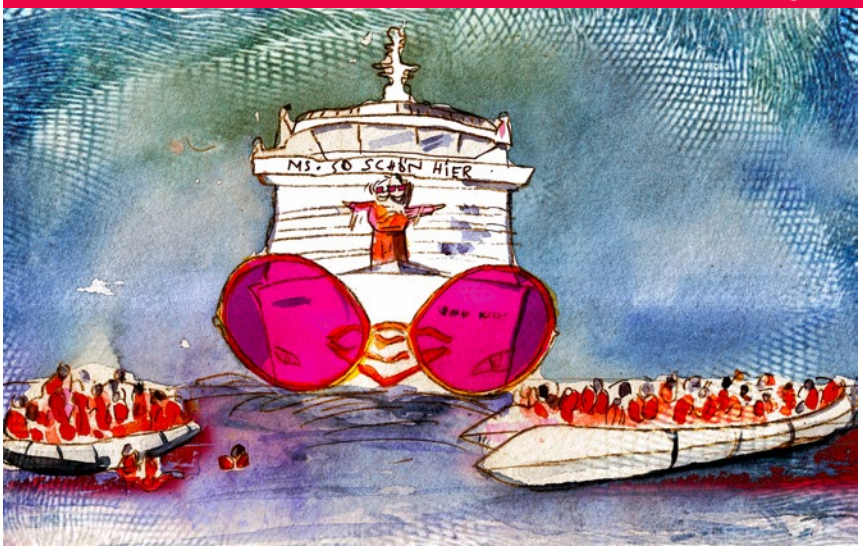


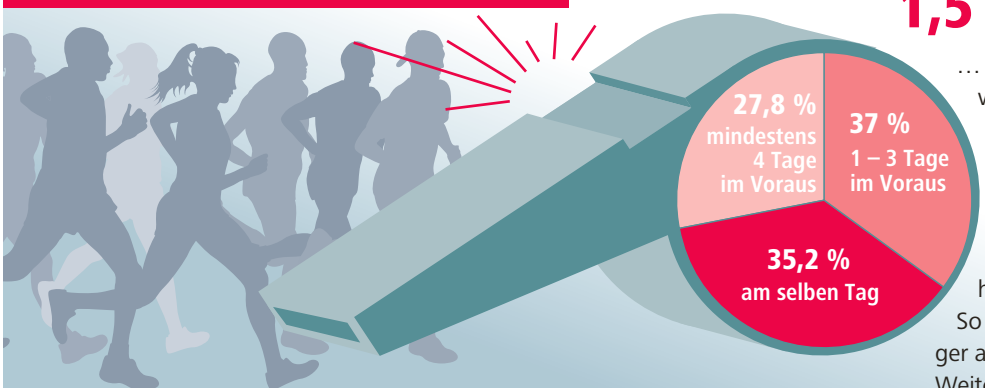
Illustration: Thomas Kleffisch

Trekking in Afghanistan – Wandern mit den Taliban

Sommerzeit, Ferienzeit. Endlich wieder Urlaub. Doch wohin kann man eigentlich noch guten Gewissens fahren? In Griechenland, wo die Demokratie einst erfunden wurde, wird sie gerade in Echtzeit wieder abgeschafft. 23 Rentenkürzungen in nur sieben Jahren – Danke, Schäuble! Es gibt in Hellas nicht nur alte Tempel und Amphitheater zu sehen, sondern auch die 14 profitabelsten griechischen Flughäfen, die sich die deutsche Fraport – Schäuble sei Dank – zum Spottpreis einverleibt hat. Die unprofitablen Airports bleiben übrigens beim griechischen Staat: So soll Griechenland seine Schulden abbauen?

BWLer-Logik! Nebenan in der Türkei können wir vom Strand aus zuschauen, wie ein Land in der Diktatur versinkt, während Kriegs-Flüchtlinge versuchen, in Schlauchbooten nach Europa überzusetzen. Wir genießen auch gern visafrei die Gastfreundschaft auf anderen Kontinenten von Menschen, die wir keinesfalls nach Europa lassen wollen. Obwohl wir immer jammern, dass wir aussterben, sagen wir denen auf den überfüllten Seelenverkäufern: »Das Boot ist voll!« So ist das Mittelmeer – Lieblingssehnsuchtsort der Deutschen – hochgerüstet mit Kriegsschiffen, Frontex-Booten und Überwachungsdrohnen, um Europas Außengrenzen gegen Angriffe von wehrlosen Habenichtsen, Frauen und Kindern zu verteidigen. Auf Kreuzfahrt mit der AIDA fahren wir an deren Schlauchbooten vorbei. Marokko oder Malle – es kommt eben immer darauf an, aus welcher Perspektive man das Meer betrachten kann. Und da Malle eh wieder überfüllt sein wird, hier ein Insider-Last-Minute-Tipp für diesen Sommer: Trekking-Urlaub in Afghanistan. Wandern mit den Taliban, Mountainbiken im Hochgebirge oder Embedded Holidays bei der Bundeswehr! Laut Bundesregierung ist Afghanistan total sicher – sonst würden wir ja nicht dorthin abschieben. Und weil so viele Flüchtlinge zwangsrückgeführt wurden, kann der Tourist auch davon ausgehen: Man spricht Deutsch! **ROBERT GRIESS**

DIE MELDUNG HINTER DER ZAHL



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Grafik: werkzwei Detmold

1,5 Millionen

… Menschen arbeiten auf Abruf. Immer dann, wenn der Chef ruft. Wer nicht spurt, wird nicht mehr eingesetzt. Abrufkräfte wissen oft nicht, wann und wie viele Stunden sie in der nächsten Woche eingesetzt werden und ob das Geld für die Miete reicht. Abrufarbeiter/innen müssen vier Tage vorher über ihren Einsatz informiert werden. So steht es im Gesetz. Doch das gilt für weniger als ein Drittel. Abrufarbeit gibt es oft in der Weiterverarbeitung von Druckereien.

MITGLIEDERWERBUNG

Werben im Fünf-Minuten-Takt

Wie potenzielle ver.di-Mitglieder angesprochen werden können | Ansprachetraining mit Rollenspielen zum Üben | Mit System und rotem Faden

Wie beim Speeddating. Allerdings sitzen sich hier nicht Single-Männer und Single-Frauen gegenüber. Hier geht's um mehr als den Mann fürs Leben oder die Frau für immer. »Boah, muss das sein«, grummelt ein Teilnehmer. Am liebsten würde er sich drücken. Nichts da. Fünf in die eine Reihe, fünf gegenüber. Die einen werben für ver.di, die anderen sollen geworben werden. Nach fünf Minuten rückt einer zur Seite. Und man hat einen Neuen vor sich. Danach werden die Rollen getauscht. Los geht's.

»Hallo, ich bin Peter, ich bin bei ver.di. Wir sind uns ja schon ein paar Mal über den Weg gelaufen. Wir wollen, dass die Firma wieder den Tarifvertrag anwendet. Was beschäftigt dich denn an deinem Arbeitsplatz?« Ein Satz zum Einstieg. Die Kollegin sprudelt los: ein ständiger Druck sei das bei der Arbeit, zu wenige Leute, Überstunden ohne Ende, mieses Betriebsklima. »Aber was soll ver.di da schon ausrichten? Das bringt doch alles nichts.« Um den Satz zu unterstreichen, verschränkt sie die Arme vor dem Bauch.

INTERVIEW

Erst einmal zuhören

DRUCK+PAPIER: *Worum geht es beim Ansprachetraining?*
Mathias Van: Viele Menschen haben noch nie Kolleginnen oder Kollegen auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft angesprochen, weil sie sich scheuen oder weil ihnen Argumente fehlen. Das Training hilft, sicherer zu werden und Ideen zu bekommen, was erfolgreich sein kann.

Und was ist erfolgreich?
Zuhören. Ein gutes Gespräch besteht aus 70 Prozent zuhören und 30 Prozent selbst reden. Ich muss den anderen verstehen wollen: Was treibt ihn um? Was macht jemanden im Betrieb und mit seiner Arbeitssituation unzufrieden? Daran kann ich anknüpfen: Lass uns gemeinsam was an der Situation ändern.

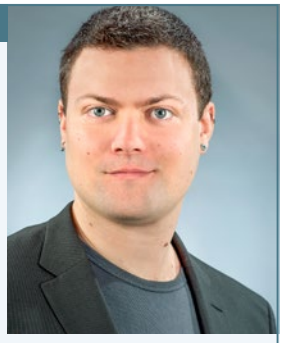


Foto: privat

Mathias Van
32, Soziologe, aus dem Team für Organisierung & Kampagnen, www.orka-web.de

Welche Fehler werden oft gemacht?
Sein Gegenüber wie mit einer Dampfwalze zu überrollen und mit Argumenten zu erschlagen. Und am Schluss nicht die entscheidende Frage zu stellen: Willst du Mitglied werden? Der größte Fehler ist allerdings, gar keine Gespräche zu führen.

Gibt es einen Trick?
Viel üben. Und sich vorbereiten auf die Argumente, die möglicherweise kommen werden.

Lernen, wie es richtig geht

Gar nicht so einfach. Um zu lernen, wie Kolleginnen und Kollegen auf eine Mitgliedschaft bei ver.di angesprochen werden können, sind zehn Leute aus verschiedenen Betrieben in die ver.di-Bildungsstätte im bayerischen Brannenburg gekommen. Weil in einem Betrieb der Organisationsgrad niedrig ist, woanders ein Betriebsteil in eine tariflose GmbH ausgegliedert wurde oder der Unternehmer zwar Mitglied im Verband ist, aber den Tarifvertrag nicht anwendet.

»Ich habe bisher noch nie jemanden auf ver.di angesprochen. Bislang hätte ich auch nicht gewusst, was ich entgegnen soll«, erzählt ein Teilnehmer. Das Rollenspiel – »eine gute Übung« – hat ihm am besten gefallen. Am liebsten schlüpften die Teilnehmer/innen in die Rolle des Gewerkschaftsgegners. Um mal all das loszuwerden, was ihnen sonst entgegengeschleudert wird.

Solche Leute sollte man allerdings links liegen lassen, empfiehlt Trainer Mathias Van, und seine Zeit stattdessen in die Kolleginnen und Kollegen investieren, die interessiert wirken.

Viele gute Gründe für ver.di

»I hob ma scho as Mai gfransert gredt«, fransig hat er sich seinen Mund schon geredet, sagt einer. Deswegen ist er auch hier. Um zu hören, was er den immer gleichen Argumente entgegnen soll: altbacken, unmodern, zu teuer, nur was für Gewerbliche, nicht für Angestellte, Ich-kann-für-mich-allein-Eintreten.

Drei Argumente rausgepickt, kurz in die Arbeitsgruppe zurückgezogen, dann wird präsentiert – schließlich hängt die Wand voll mit vielen guten Gründen, die für eine Mitgliedschaft bei ver.di sprechen. Nur zwei: Gewerkschaften sind die Einzigen, die für Arbeitnehmer/innen Löhne und Arbeitsbedingungen aushandeln. Und ohne Gewerkschaft bleibt nur das Betteln beim Unternehmer. Fazit: »Das Training war ein guter Anfang.« **mib**

Karikatur: Thomas Plaßmann

Umweltfreundlich drucken

Fast alle Druckprodukte können ökologisch hergestellt werden | Noch machen zu wenige Druckereien mit | Pionier war das Druckhaus Berlin-Mitte | HELMA NEHRLICH

Umweltfreundlich drucken? Das war lange undenkbar, jetzt ist es möglich. Obwohl die Kriterien für Druckprozesse, Materialien und Hilfsstoffe streng sind. Erst wenn alle Anforderungen erfüllt sind, gibt es den Blauen Engel. Offiziell zusammengefasst sind die Anforderungen seit zwei Jahren im RAL-Umweltzeichen (UZ) 195. RAL ist die staatlich autorisierte Stelle, die den Blauen Engel vergeben darf. Bundesweit über 130 Institutionen, Verlage oder Unternehmen haben solche Erzeugnisse schon in Auftrag gegeben – Behörden, Stiftungen und Hochschulen, Handelsketten, Versicherungen oder Bioköche.

Bislang wurden erst 36 Druckereien nach dem Umweltzeichen zertifiziert. Viele sind das nicht bei insgesamt 5.000 Druckereien in Deutschland. Neben Rollen- sind auch Bogenoffset- und Tiefdruckereien dabei. Inzwischen können fast alle Druckprodukte umweltfreundlich hergestellt werden – von Flyern, Broschüren mit Klebebindung oder Rückstichheftung über Kataloge und großformatige Kalender bis zum Buch.

Das erste fest gebundene umweltfreundliche Buch mit knallgelbem Lesebändchen, herausgegeben vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit, erschien zum Jahreswechsel.

Gefertigt wurde es im Druckhaus Berlin-Mitte. Mehr als 60 Exponate mit dem Umweltzeichen sind hier schon gedruckt worden, zu drei Vierteln für Neukunden. Jetzt hat mit »Stimmen gegen den Hunger« das zweite Hardcover aus dem Ministerium den Blauen Engel erhalten. Wir forschten nach, was es braucht, ein solches Buch zu produzieren.

INTERVIEW

So gut wie alles neu erfunden

DRUCK+PAPIER: *Das Druckhaus Berlin-Mitte war die erste Druckerei, die 2015 für den Blauen Engel zertifiziert wurde. Was bringt Ihnen das?*

Christin Lieke: Vor allem bringt es unseren Kunden etwas. Nämlich den Vorteil, dass alle Prüfungen schon vorab durchgeführt sind und die Stelle, die den Blauen Engel vergibt, die Genehmigungen für bestimmte Produktgruppen wie Flyer oder Broschüren schon erteilt hat. Das spart unseren Kunden Zeit und Geld.

Als Umweltbeauftragte hatten Sie vorrangig mit Recherchen zu tun?

Mit Recherche und Aufklärung. Zwar gab es zum Start schon verwendbare Recyclingpapiere, aber weitere Einsatzstoffe mussten erst neu ge- oder erfunden werden. So waren die Druckfarben verschiedener Hersteller zwar mineralölarm oder gänzlich auf Pflanzenbasis, enthielten aber Kobalt als Trockner. Das ist unzulässig, da sich die Farbe nicht mehr von der Papierfaser lösen lässt. Gleiches gilt für Lacke und Leime. Alles muss von der Faser gelöst werden können, also deinkbar sein. Lieferanten und Kooperationspartner aufzuklären, zur Mitarbeit zu überzeugen und erforderliche Unterlagen einzufordern, war oft wirklich aufwendig. Beim Hardcover-Buch brauchten wir sechs verschiedene Leime. Drei Monate lang haben wir gemeinsam mit dem Buchbinder experimentiert …

Jetzt ist die Produktpalette mit Blauem Engel komplett?

Ja, wir wissen, was alles umsetzbar ist. Ein paar Feinheiten sind noch zu klären, etwa die Suche nach doppelseitigem Klebeband für Mailing-Mappen. Gerade für die Weiterverarbeitung ist in der Vergabegrundlage etliches kaum geregelt. Ich hoffe, da wird noch konkretisiert. Und dass weitere Hersteller und mehr Druckereien mitziehen.

Was kostet so ein umweltfreundliches Druckprodukt?

Die Preise liegen eher im gehobenen Bereich. Das gilt für alle unsere Erzeugnisse, da die gesamte Produktion nachhaltig aufgestellt ist und nur noch Stoffe verwendet, die auch für den Blauen Engel geeignet sind. Die Bearbeitungsgebühr, die fällig wird, um ein konkretes Druckerzeugnis bei der Vergabestelle für den Blauen Engel zu beantragen, reichen wir lediglich eins zu eins an unsere Kunden weiter. Es gibt aber auch Sparpotenzial: Da wir nur noch kobaltfreie Farbe auf Pflanzenbasis einsetzen, entfallen etwa die Farbwechsel zwischen den Drucken. Anfang des Jahres haben wir zudem die prozesslose Platte eingeführt.

Christin Lieke
Qualitäts- und Umweltbeauftragte Druckhaus Berlin-Mitte

Hat sich der Aufwand gelohnt?

Auf jeden Fall. Wir haben so gut wie alles neu erfinden müssen – das war spannend und jedes Mal ein toller Erfolg. Die Hauptsache: ein gutes Gewissen gegenüber unseren Kunden, auch mit Blick auf die Umwelt.

»Die umweltverträglichen Putzmittel, die wir jetzt einsetzen, sind teurer und reinigen leider auch nicht so gut. Wenn unsere Männer an der Druckmaschine wieder mal richtig fluchen, erinnern wir sie, dass die alten Reiniger im Verdacht standen, die Zeugungsfähigkeit zu beeinträchtigen. Das ist passé ...«
Martin Lind, Geschäftsführer Druckhaus Berlin-Mitte

Fotos (3): Druckhaus Berlin-Mitte

1 Generelle Vorgaben

Umweltzertifizierte Druckerzeugnisse müssen:

- so hergestellt sein, dass ihr Recycling nicht behindert wird
- Recyclingpapiere verwenden, um Wälder zu schonen, den Wasser- und Energieverbrauch zu senken
- schadstoffarme, deinkbare Druckfarben nutzen
- bei der Weiterverarbeitung auf PVC und chromhaltige Metalle verzichten, nur Lacke oder Klebstoffe verwenden, die wasserlöslich oder aussortierbar sind
- so gedruckt sein, dass Gefahrstoffe und Emissionen sowie Abfall minimiert, Ressourcen und Energie gespart werden

2 Anforderungen an den Betrieb

Das Druckhaus ist seit 15 Jahren für sein Energie- und Abfallmanagement zertifiziert und mit »EMAS-Umweltmanagement 2016«* ausgezeichnet:

- CO_2-Fußabdruck gegenüber 2015 um 15,7 % gesenkt
- Alkoholeinsatz um mehr als 40 % verringert
- Stromverbrauch im Stammhaus um fast 10 % gesenkt
- Beschäftigte zu Umweltthemen geschult

* Eco-Management and Audit Scheme, bekannt als Öko-Audit

»Eine spezielle Handreichung, die auch kleineren Druckereien bei der Produktion nach den strengen Kriterien des Umweltzeichens helfen soll, wird ab Mitte Juni von Fachleuten erarbeitet. Workshops dazu gibt es vielleicht schon ab Herbst.«
Bettina Uhlmann, Umweltbundesamt, Fachgebiet Ökodesign, Umweltkennzeichnung

3 Material und Hilfsstoffe

Das Musterbuch des Druckhauses von 2015 bietet 31 Recyclingpapiere (UZ 14) in verschiedenen Weißgraden und Grammaturen. Das nächste Musterbuch wird fast doppelt so dick sein.

Das Druckhaus hat frühzeitig auf Farben und Lacke umgestellt, die weniger als ein Prozent aromatische Kohlenwasserstoffe aus Mineralöl enthalten. Ab 2017 ist das für Blaue-Engel-Erzeugnisse Pflicht.

Es werden ausschließlich umweltfreundliche Zusatzprodukte und Reinigungsmittel verwandt.

4 Wo der Kunde mitredet

Steckbrief des Buches:

- Inhalt, Vor- und Nachsatzpapier: Balance Pure
- Bezugsmaterial: Circlematt White
- Druckfarbe: Cofree, Schutzlack: Acrylc
- Leime: ein Eukalin, ein Technomelt, ein DuraPro und drei Dispersionsleime
- außerdem: Faden, Kapitalband, Zeichenlitze, Fälzel, Buchbinderpappe,
- PVS-freie Folie als Schutz

»Um Klebstoffe und Zutaten zu finden, die den strengen Kriterien entsprechen, gab es mit dem Druckhaus Mitte eine kleine Probeproduktion für das Hardcover. Wir haben einige Exemplare mit Originalpapier, Originalfarben, Schutzfolien und zulässigen Leimen gebunden. Nach positiven Institutstests können auch wir nachweislich umweltfreundliche Leistungen anbieten.«
Annett Koslowski, Buchbindermeisterin, Reinhart & Wasser

5 Nachweise und Kooperation

Auch wenn nur zulässige Materialien eingesetzt werden, dürfen zwischen ihnen keine schädigenden Wechselwirkungen eintreten. Dazu sind Tests (Ingede-Methoden) und Nachweise nötig.

Das erhöht auch Anforderungen an die Kooperation mit anderen Gewerken, etwa Buchbindern.

»Wenn sich Druckprodukte von der Wiege bis zur Bahre problemlos wiederaufbereiten lassen, dann halten sie auch dem enormen Druck durch die neuen Medien stand. Denn dass ein E-Reader ökologisch sinnvoller sein sollte als ein umweltfreundlich zertifiziertes Buch, das sehe ich lange nicht.«
Dr. Achim Schorb, Institut für Energie- und Umweltforschung, Heidelberg

VERLAGE

Foto: Jürgen Seidel

Rüder Umgang bei Funke

»Rechte der Beschäftigten mit Füßen getreten« | Feier für die einen, Rausschmiss für die anderen | Verzicht aufgezwungen | MICHAELA BÖHM

Grafik: werkzwei Detmold

Zur Begrüßung Glühwein und geröstete Kastanien. Später Speisen à la carte im Festsaal. Der Anlass: Die Funke-Redakteur/innen der Frauen- und Programmzeitschriften sollten sich kennenlernen. Deshalb flogen die Hamburger zur Weihnachtsfeier zu den Münchnern. Mit einem Charterflugzeug, extra geordert. Eine Riesenfeier. Tolle Sache. Liebevoll gemacht. Erzählen Redakteur/innen, die dabei waren.

Bei der Funke Mediengruppe gibt es zwei Welten. In der einen Welt werden Beschäftigte belohnt, wenn sie dort arbeiten, wo Geld verdient wird. Zum Beispiel bei den Zeitschriften. In der anderen Welt, in der Auflagen sinken und Abonnements zurückgehen, wie bei Tageszeitungen, herrscht ein rüder Umgang.

Die Zeitungszusteller/innen in Hagen gehören zu dieser anderen Welt. Dort wurden niedrige Löhne bezahlt, dort musste man seine Arbeitskleidung selber mitbringen. Die ver.di-Aktiven taten sich zusammen und forderten einen Haustarifvertrag, der mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen sichert. Viele Gespräche hat es gegeben; dann ist gelungen, was in der Zustellerbranche selten vorkommt: Zusteller/innen haben zwei Mal gestreikt.

Prekäre Situation ausgenutzt

Funke Logistik in Hagen hat darauf reagiert: Aber nicht mit Verhandlungen, sondern mit Streikbrecherprämien. Als der gesetzliche, für Zusteller/innen abgesenkte Mindestlohn in Kraft getreten war, legte die Firma 1,40 Euro pro Stunde drauf, verlangte im Gegenzug aber die Unterschrift unter neue Arbeitsverträge. Ausgerechnet an den Tagen, als der Betriebsrat zur Schulung außer Haus war und die Kolleginnen und Kollegen nicht beraten konnte, wurde jede/r Zusteller/in von der Geschäftsleitung einbestellt. Sie sollten die neuen Verträge unterschreiben. »Die Leute wurden überrumpelt«, kritisiert Rolf Ellerkamp von ver.di. In den Verträgen sei festgelegt gewesen, dass sie alle möglichen Produkte zusätzlich zu Zeitungen zustellen sollten. Bei vorgeschriebenen, viel zu kurz bemessenen Zeiten.

Es dauerte nicht lange, da gründete Funke eine neue Zustell-Logistik-Firma. Alle Zusteller/innen wurden dorthinein verfrachtet. Übrig blieb ein Torso mit wenigen Beschäftigten, die meisten davon Betriebsräte. Inzwischen ist die Firma geschlossen. »Die Rechte der Beschäftigten wurden mit Füßen getreten«, sagt Ellerkamp. Funke bringe Menschen erst in prekäre Situationen und nutze die dann aus.

Kasernenhofton

Ähnliches wird über das Funke-eigene Callcenter berichtet: schlechte Bezahlung, lange

Arbeitszeiten, Kasernenhofton. Kranksein ist im Callcenter nicht gern gesehen. Funke belohnt die Gesunden. Wer weniger als zehn Tage im Jahr krank ist, erhält eine sogenannte Gesundheitsprämie.

Publizistisches Einerlei

Früher hatte die Zeitungsgruppe WAZ noch Wert auf publizistische Unabhängigkeit gelegt. Davon ist heute nicht mehr die Rede. »Heute haben Kaufleute das Sagen«, erklärt Zeitungsforscher Horst Röper. Zentralisierung macht auch vor Redaktionen nicht halt.

Eine einzige Zentralredaktion in Berlin beliefert alle Regionalzeitungen mit überregionalen Inhalten – Print und Digital. Und so steht auf den Seiten zu Politik, Wirtschaft, Feuilleton in den Funke-Zeitungen in Nordrhein-Westfalen das Gleiche wie in den Funke-Zeitungen in Thüringen, in der *Berliner Morgenpost* und dem *Hamburger Abendblatt*. Nicht anders beim Sport: Eine einzige Redaktion aus Essen beliefert alle Titel.

Die Funke Mediengruppe sagt von sich selbst, sie sei auf dem Weg, das beste nationale Medienhaus in Deutschland zu werden. In Wirklichkeit produziert sie publizistisches Einerlei. Eine Einheitsredaktion steckt dahinter, wenn es in Rundfunk- oder Zeitungsmeldungen heißt. »Wie die Funken Mediengruppe berichtete, ...«

Starke Betriebsräte

Nach Schließung der Druckerei im thüringischen Löbichau besitzt die Funke Mediengruppe noch die beiden tarifgebundenen Druckereien in Essen und Braunschweig. Außerdem die beiden tariflosen in Erfurt und Hagen. Dort werden vor allem die Funke-Tageszeitungen und Anzeigenblätter produziert. In allen vieren wurden die Beschäftigten zu Verzicht gezwungen. Die Weiterverarbeitung in Braunschweig ist an eine tariflose Fremdfirma vergeben, die Maschinenbesetzungsregeln in Hagen und Essen wurden geschleift. Allerdings gibt es auch Erfolge. Betriebsratsvorsitzender Jörg Brokmann von der *Braunschweiger Zeitung* berichtet, dass in Redaktion und Verlag Arbeitszeitregelungen durchgesetzt werden konnten. Eher eine Seltenheit in der Branche. »Starke Betriebsräte bedeuten auch bessere Arbeitsbedingungen.« In Braunschweig und in Essen haben kürzere Arbeitszeiten Arbeitsplätze gesichert. Der Personalabbau war weniger drastisch als von Funke geplant. Die 32-Stunden-Woche in Essen gilt weiter bis Ende 2019. Betriebsrat Klaus Blömeke: »Bis dahin haben wir dieses Mal hoffentlich Ruhe.«

WAZ-Modell passé

In den 70er-Jahren firmierte der Verlag noch unter dem Titel Zeitungsgruppe WAZ. Damals hatte er sich mehrere Zeitungen einverleibt und machte mit dem sogenannten WAZ-Modell von sich reden. Konzernübergreifende Dienstleistungen wie IT, Anzeigenverkauf, Verwaltung und Druck wurden zentralisiert. Die Redaktionen blieben unabhängig. Schon damals hatten sich »die Pfennigfuchser aus Essen«, wie die Verlagsgeschäftsführung genannt wurde, durchgesetzt. Das WAZ-Modell war das »Supersparmodell« (*Manager Magazin*) aus dem Ruhrgebiet. Und ist inzwischen Vergangenheit.

INTERVIEW

Wenn Kaufleute das Sagen haben

Horst Röper vom Medienforschungsinstitut Formatt in Dortmund beobachtet seit Jahren die Konzentrationen auf dem Zeitungsmarkt.

Foto: privat

DRUCK+PAPIER: *Warum hat die Funke Mediengruppe 2014 die Tageszeitungen und Zeitschriften von Springer gekauft?*

Röper: Die beiden regionalen Tageszeitungen *Berliner Morgenpost* und *Hamburger Abendblatt* wollte Funke gar nicht haben. Das hat ihnen Springer diktiert. Ihr Interesse galt den Zeitschriftentiteln von Springer; an die wollte Funke ran. Auf dem Zeitschriftenmarkt ist Funke damit ein wichtiger Player. Außerdem ist der Kauf von Titeln eine Möglichkeit, als Unternehmen zu wachsen.

Das hat sich Funke 920 Millionen Euro kosten lassen …

… der gesamte Jahresumsatz von 2013. Einen Teil hat Springer der Mediengruppe gestundet. Das ist eine hohe Summe für eine Expansion. Für die Refinanzierung wurden die Kosten gekürzt, gerade beim Personal – bis hin zu Entlassungen.

Die Gründer der WAZ waren beide Journalisten. Wie ist das heute?

Der Konzern wird kaufmännisch geführt, publizistische Denke hat keinen Einfluss.

Welche Strategie verfolgt die Mediengruppe?

Schwer zu sagen. Der Verlag ist nicht gerade innovativ, er vernachlässigt beispielsweise das digitale Geschäft. Es ist ein Vor und Zurück, je nachdem welcher Geschäftsführer das Sagen hat. Unter Bodo Hombach, ehemals Kanzleramtsminister und später Geschäftsführer der WAZ, kaufte sich der Verlag in Printprodukte osteuropäischer Staaten ein; das wird jetzt wieder zurückgefahren. Mal wurden Lokalredaktionen ausgebaut, mal abgebaut.

Wie könnte es weitergehen?

Seit einiger Zeit geht der Trend zur Zentralisierung: Eine einzige Sportredaktion beliefert alle Titel, eine einzige Zentralredaktion beliefert alle Print- und Digitaltitel der Gruppe mit überregionalen Themen. Das kostet publizistische Vielfalt und Arbeitsplätze.

Wem Funke gehört

Zwei Journalisten gründeten 1948 die Westdeutsche Allgemeine Zeitung: der Sozialdemokrat Erich Brost und das CDU-Mitglied Jakob Funke. Jahrelang gehörte die Zeitungsgruppe WAZ (später WAZ Mediengruppe) den Familien Brost und Funke. Bis 2013 die Brost-Erben ihren 50-Prozent-Anteil an die Funke-Tochter Petra Grotkamp verkauften – und der Weg frei war für die Funke Mediengruppe. Der verschachtelte Konzern verlegt in Deutschland zwölf Tageszeitungen, mehr als 170 Publikums- und Fachzeitschriften, Anzeigenblätter sowie Kundenzeitschriften. Monopole hat Funke bei den Tageszeitungen in Thüringen und in Nordrhein-Westfalen. Außerdem ist der Konzern an Medien im Ausland und elektronischen Medien im Inland beteiligt. Knapp zwei Drittel des Umsatzes erwirtschaftet Funke mit Tageszeitungen und Anzeigenblättern. Auch wenn Angaben zu Vermögen problematisch sind, weil sie nicht nachzuprüfen sind: Die Funke-Tochter und Aufsichtsratsvorsitzende Petra Grotkamp stand 2013 mit einer knappen Milliarde Euro auf Platz 123 in der Liste der 500 reichsten Deutschen. Ihr gehören zwei Drittel des Konzerns, der Rest teilt sich auf zwei Schwestern auf.

BEFRISTET

2,7 MILLIONEN

»Sogar das Leasen eines Autos wird schwierig«

»Zuerst habe ich hier als Leiharbeiterin angefangen. Nach sechs Monaten hat mir der Druckbetrieb dann den Vertrag angeboten, befristet auf ein Jahr. Ich hatte mich bei der Leiharbeitsfirma beworben, weil ich mit Mitte 20 unbedingt bei verschiedenen Firmen Berufserfahrung sammeln wollte. Eigentlich bin ich gelernte Fremdsprachenkorrespondentin, aber da sieht es schlecht aus mit Stellen. Der befristete Vertrag ist zwar nicht schön, aber er hat mich nicht gestört, bis ich mir neulich ein Auto leasen wollte. Dafür musste ich meinen Arbeitsvertrag vorlegen. Wegen der Befristung wollte das Autohaus den Leasingvertrag nicht abschließen; ich habe ihn erst nach längerem Verhandeln doch noch gekriegt. Da war mir klar, ein unbefristeter Vertrag ist besser. Mich nervt auch, dass ich mich schon drei Monate vor Vertragsablauf arbeitslos melden muss. Da weiß ich doch noch gar nicht, ob ich wieder befristet angestellt werde oder doch unbefristet. Ich mache mir Sorgen, dass ich vielleicht gar nicht weiter beschäftigt werde. Je näher das Vertragsende rückt, desto mehr Gedanken mache ich mir.

Um meine Berufsaussichten zu verbessern, absolviere ich jetzt nebenberuflich ein Fernstudium zur Key Account Managerin; da gibt es mehr Stellen. Befristete Arbeitsverträge sollten eingeschränkt werden, vor allem; wenn es um eine Position geht, die sowieso dauerhaft besetzt werden muss, wie der zentrale Einkauf. Das zu befristen und die Befristung auch noch drei Mal zu verlängern, nur weil man es kann, verstehe ich nicht.«

Gabriela Castello*, *zentraler Einkauf*

IMMER AUF DER KIPPE

Sie arbeiten auf Abruf, in Leiharbeit oder in einer Fremdfirma mit Werkvertrag, haben Minijobs oder nur einen befristeten Vertrag. Eines ist bei allen gleich: Ihre Jobs sind unsicher, oft schlecht bezahlt, ohne Perspektive auf eine tarifliche, unbefristete Vollzeitarbeit. DRUCK+PAPIER hat gefragt, was sie sich von der nächsten Regierung erwarten. | SUSANNE SCHMIDT-LÜER

ARBEIT AUF ABRUF

1,5 MILLIONEN

Private Termine sind schlecht zu planen

DRUCK+PAPIER: *Was bedeutet Arbeit auf Abruf für Sie?*
Carmen Kupsch: Jeden Mittwoch erhalte ich den Wochenplan, an welchen Tagen ich in der Woche darauf arbeite und an welchen Tagen ich freihabe. Ob es Tag- oder Nachtschichten sind, liegt für das ganze Jahr wochenweise fest. Wenn ich private Termine plane, lege ich die auf den Nachmittag nach der Nachtschicht, weil ich da lange im Voraus weiß, dass ich freihabe. Wenn ich Tagschicht habe, kann ich wegen der unklaren Arbeitszeiten leider keine Termine länger im Voraus planen. Einen VHS-Sprachkurs über mehrere Wochen könnte ich nicht besuchen.

Werden Sie manchmal von jetzt auf gleich in den Betrieb bestellt?
Es kann passieren, dass sie anrufen und fragen, ob ich kommen möchte, aber das ist eine freiwillige Sache.

Es entstehen Ihnen keine Nachteile, wenn Sie absagen?
Nein. Wenn ich freihabe, habe ich frei.

Was haben Sie vor der Arbeit im Verlagshaus gemacht?
Ausgebildet bin ich als Friseurin, aber wegen der Kinder war ich zu lange draußen aus dem Beruf. Ich hatte dann einen Minijob, aber da habe ich nur 410 Euro verdient; das war zu wenig für mich als Alleinerziehende.

Liegt Ihr Einkommen jetzt höher?
Ich verdiene 1.071 Euro brutto im Monat plus Nachtzuschläge, 24 Wochenstunden habe ich für ein halbes Jahr garantiert. Wir haben Gleitzeitkonten für Plus- und Minusstunden. Ich lebe mit meinem Partner zusammen und die Kinder sind aus dem Haus; daher komme ich mit dem Geld hin. Vorher, als ich noch eine eigene Wohnung hatte, war das Geld knapp – da hätte ich gerne mehr gearbeitet.

Sollte Arbeit auf Abruf abgeschafft werden?
Einerseits ja, andererseits verstehe ich, dass Kunden kurzfristig Prospekte eingelegt haben möchten oder dass Beilagen kurzfristig entfallen.

Carmen Kupsch*, *legt Prospekte ein*

LEIHARBEIT 1 MILLION

Die Angst, nicht mehr auf dem Dienstplan zu stehen

»Ich habe Verkäuferin gelernt und arbeite heute in der Qualitätskontrolle und -sicherung eines Verpackungsherstellers. Davor war ich 17 Jahre fest bei einem Paketzustelldienst, zuletzt als Disponentin. Wenn Not am Mann war, musste ich mit Pakete schleppen. Nachdem ich an einem Tag zwölf Tonnen bewegt hatte, kündigte ich schweren Herzens, um nicht mit Mitte 50 und kaputten Knochen Hartz IV zu beziehen. Die schnellste Möglichkeit, in meinem Alter was zu kriegen, war Leiharbeit. Anfangs habe ich nur 1.531 Euro brutto im Monat verdient. 8,80 Euro in der Stunde.

Das Schlimmste war der befristete Vertrag. Ich musste mit meiner Familie umziehen, aber mit einem befristeten Vertrag kriegt man keine Wohnung. Die Leiharbeitsfirma stellte mich dann unbefristet an. Drei Jahre lieh sie mich an dasselbe Unternehmen aus. Vom ersten Tag an ließen mich dort weder Mitarbeiter noch Management spüren, dass ich Leiharbeiterin bin. Aber anfangs war da immer die Angst, auf dem Dienstplan für die nächste Woche nicht mehr draufzustehen.

Jetzt habe ich, was ich mir wünschte: einen festen Arbeitsvertrag bei dem Verpackungshersteller. Der ging auf ver.di zu, weil er schlechte Erfahrungen mit Leiharbeit gemacht hatte, schloss mit ver.di einen Haustarifvertrag ab und stellte einige von uns Leiharbeitskräften fest ein. Ich werde heute nach Tarif bezahlt, arbeite weniger und verdiene etwas über 2.000 Euro brutto im Monat plus Zuschläge, die höher liegen als vorher. Ich erhalte eine Betriebsrente, vermögenswirksame Leistungen und viel mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld als früher. Aber das Wichtigste ist der Vertrag; der ist in meinem Alter verdammt viel wert. Von der Politik wünsche ich mir, dass Leiharbeiter mehr verdienen als Stammbeschäftigte; dann fiele die Leiharbeit nämlich weg.

Eva Neumann*, *in der Qualitätskontrolle*

WERKVERTRAG

»Wenn was nicht klappt, werden wir rausgeschmissen«

Lars Brunner* ist gelernter Offsetdrucker. Früher wechselte er häufig die Firma, inzwischen findet er keine reguläre Anstellung mehr. Er heuerte deshalb bei einer Leiharbeitsfirma an und wurde als Lkw-Fahrer beschäftigt: »In meinem gelernten Beruf bin ich besser.« Schließlich stellte ihn eine Firma als Drucker an, die einen Werkvertrag mit einer Druckerei hat.

»Anfang der 1990er-Jahre konnte man mit dem Verdienst eine Familie und ein Häuschen aufbauen. Heute geht das nicht mehr.« Lars Brunner verdient 16 Euro die Stunde, das sind knapp drei Euro unter Tarif. Für Nachtarbeit zwischen Mitternacht und sechs Uhr erhält er 50 Prozent weniger Zuschlag als die Stammbelegschaft, sein Sonntagsnachtzuschlag fällt deutlich geringer aus, das Urlaubsgeld beträgt nur ein Sechstel von dem der Kollegen, auch die tarifliche Jahresleistung ist viel niedriger. Alles in allem rund ein Drittel weniger als Tarif. Sauer wird er, wenn Kollegen aus der Stammbelegschaft sagen, Werkvertragsbeschäftigte nähmen ihnen die Arbeit weg: »Wir würden alle lieber zu tariflichen Konditionen arbeiten.«

Ein Drittel weniger Lohn für Werkvertragsbeschäftigte, dafür mehr Stress: »Wir stehen von der Schnelligkeit und der zu produzierenden Menge her ständig unter Druck von unserer Firma und vom Schichtführer; da passieren auch schneller Fehler.« Kein Risiko für die Druckerei: »Wenn es nicht so klappt, wie sie wollen, werden wir rausgeschmissen.«

Lars Brunner will weiter als Drucker arbeiten, zu besseren Konditionen. Nach der Bundestagswahl wünscht er sich eine Regierung, die das Unwesen der Werkverträge beendet, »damit Löhne gezahlt werden, von denen man leben und etwas aufbauen kann, vor allem junge Kollegen.« **Lars Brunner***, *Drucker*

*** Name geändert**

Art	Ist-Zustand	Das fordert ver.di
Leiharbeit	Gleiche Bezahlung erst nach 9 Monaten; Höchstüberlassungsdauer: 18 Monate	Gleiche Bezahlung wie Stammbelegschaft ab dem ersten Tag; nur vorübergehende Überlassung wegen unvorhersehbarer Engpässe; Höchstüberlassungsdauer auf unter 18 Monate senken
Arbeit auf Abruf	Arbeitgeber müssen nur zehn Stunden Arbeit pro Woche garantieren, ansonsten unbezahltes Warten auf den Einsatz	Arbeit auf Abruf wie im § 12 im Teilzeit- und Befristungsgesetz gehört abgeschafft. In Österreich ist sie verboten.
Befristung	Befristung in der Regel ohne sachlichen Grund zwei Jahre, maximal dreimalige Vertragsverlängerung gesetzlich möglich	Keine Befristungen ohne sachlichen Grund (Elternzeit, Krankheit); bei den Gründen für eine Befristung gesetzlich den Missbrauch verhindern
Werkvertrag	Werkvertragsfirmen umgehen Tarifverträge und Branchenzuschläge für Leiharbeit; Beschäftigte haben nur Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn, gesetzlichen Urlaub etc.	Einsatz von Fremdfirmen gesetzlich begrenzen, Mitbestimmung der Betriebsräte beim Einsatz von Fremdfirmen; Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, um gegen Missstände vorzugehen
Minijobs	Maximal 450 Euro monatlich, Beschäftigte haben mit dem Minijob keine eigene Krankenversicherung und minimale Rentenansprüche	Vom ersten Euro Verdienst voll in die soziale Sicherung integrieren, Pauschalbesteuerung abschaffen

MELDUNGEN

Mögliche Folgen des Brexit

Der Brexit ist beschlossene Sache: Bei einem Referendum hat über die Hälfte der Wähler/innen den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU beschlossen. Wie es mit Großbritannien wirtschaftlich weitergeht, ist noch unklar. »Solange Brüssel an seiner arbeitnehmerfeindlichen Politik festhält, ist nicht auszuschließen, dass nach Großbritannien weitere Staaten die EU verlassen werden«, sagte Dierk Hirschel, Bereichsleiter Wirtschaftspolitik bei ver.di. Was der Brexit für die Druckindustrie und Papierverarbeitung bedeuten könnte, ist auf www.verdi-drupa.de zu lesen.

Warnstreik in Gießen

Die Beschäftigten der Druckerei des *Gießener Anzeigers* haben in der Nacht zum 24. Mai die Arbeit niedergelegt. Mit Schließung der Druckerei zum Jahresende fallen 30 Arbeitsplätze weg. Weil die Geschäftsführung akzeptable Abfindungen verweigert, »haben wir das Unternehmen aufgefordert, über einen ergänzenden Sozialtarifvertrag zu verhandeln,« sagte Manfred Moos von ver.di. Als der Verlag nicht reagierte, rief ver.di zum Warnstreik auf. Die Zeitung gehört zum Mainzer Medienunternehmen VRM.

Negativpreis für Personal-Tracker

Den »BigBrotherAward 2017« erhält die Firma PLT – Planung für Logistik & Transport für ihren sogenannten Personal-Tracker. Dieses Gerät zeige Unternehmern in Echtzeit an, wo sich Zeitungszusteller/innen oder Briefträger/innen befänden und wie schnell sie sich bewegten. Diese Totalkontrolle sei menschenunwürdig und sinnlos, heißt es in der Begründung. Der »BigBrotherAward« wird seit 17 Jahren an Firmen, Organisationen und Personen verliehen, die in besonderer Weise die Privatsphäre von Menschen beeinträchtigen sowie persönliche Daten verkaufen oder gegen ursprüngliche Interessen verwenden.

Verlag verhängt Maulkorb

Die beiden Betriebsräte setzen sich seit Monaten mit ihren Kolleginnen und Kollegen für einen Haustarifvertrag beim *Obermain Tagblatt* im fränkischen Lichtenfels ein. Nun werden sie von der Verlagsleitung bestraft. Die Lokaljournalist/innen dürfen keine Termine mehr mit Lokalpolitikern und Funktionsträgern wahrnehmen: ein politisches Schreibverbot. Die Journalistengewerkschaften fordern den Verlag auf, die Maßregelung zurückzunehmen.
www.die-wertschaetzer.info

BETRIEBSRATS-WAHLEN 2018

Jetzt schon an die Wahlen denken

Eigentlich müssten die Volksvertreter/innen neidisch sein. Denn an keiner demokratischen Wahl beteiligen sich so viele Menschen wie an Betriebsratswahlen. Im Durchschnitt machen fast vier Fünftel bei den Wahlen mit. Die hohe Beteiligung spricht dafür, dass Betriebsräte gut verankert und den Belegschaften wichtig sind.

2018 ist es wieder so weit: Vom 1. März bis 31. Mai stellen sich neue und erfahrene Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl. Gute Betriebsratsgremien sind längst mittendrin in der Vorbereitung. Sie bieten Workshops an für Unentschlossene und ziehen durch die Betriebe, um die pfiffige JAVlerin anzusprechen und den Vertrauensmann, der sich traut, auf der Betriebsversammlung zu sprechen.

Allerdings ist nicht alles vorbildlich. »Zu alt, zu männlich« titelte die *Süddeutsche Zeitung* nach den Betriebsratswahlen 2014. Denn der Frauenanteil in den Betriebsratsgremien hängt bei 30 Prozent und das Durchschnittsalter ist zu hoch.

Wie kann das anders werden? Was tun Betriebsräte, um Nachfolger/innen zu finden? Das erzählen Betriebsratsmitglieder in unserer kleinen Serie bis zur Wahl.

Keine Angst vor neuen Aufgaben

Torsten Friedrich
Betriebsratsvorsitzender, Süddeutscher Verlag Zeitungsdruck, München

Foto: privat

»Wenn es darum geht, neue Kandidaten für unseren Betriebsrat zu finden, haben viele Kollegen erst einmal großen Respekt vor dem, was da an Gesetzen und Vereinbarungen auf sie zukommt. Für die allermeisten ist das ja unbekanntes Terrain. Da können wir aber beruhigen: Die ver.di-Schulungen, an denen unsere Betriebsräte teilnehmen können, bereiten auf diese neuen Aufgaben wirklich bestens vor.

Dazu kommt: Wer neu in den Betriebsrat gewählt wird, hat hier auch viele Ansprechpartner, die zum Teil schon lange Jahre Erfahrung haben. Ich selbst bin seit 23 Jahren dabei. Das, was ich heute weiß, habe ich mir auch dank meiner Kollegen erarbeitet, die mich unter ihre Fittiche genommen haben. Dieses Wissen geben wir kontinuierlich weiter.«

Frauen gesucht

Werner Kulack
Betriebsratsvorsitzender, DS Smith Packaging Werk Minden

Foto: privat

»Unseren Standort gibt es seit 50 Jahren, im Frühjahr 1962 wurde der erste Betriebsrat gewählt. Das heißt, dass dieses Gremium hier richtig gut verankert ist. Und ich glaube auch, dass wir kontinuierlich gute Arbeit machen – auch wenn sich dabei vieles verändert hat, seit das Unternehmen zum Konzern mit Standorten in 30 Ländern geworden ist.

Für unseren Betriebsrat hoffe ich, dass die Wahl 2018 uns wieder eine Frau bringt: Aus meiner Erfahrung tut uns der weibliche Blick gut. Die Gespräche laufen anders, wenn eine Frau mit am Tisch sitzt und eine andere Perspektive einbringt. Leider haben zu wenige unserer Kolleginnen Lust auf den Job – deshalb suche ich jetzt schon gezielt das Gespräch mit möglichen Kandidatinnen und versuche, sie zu überzeugen.«

Protokolle: SuK

Anzeige

FACHSCHULEN
BSZ ALOIS SENEFELDER
MÜNCHEN

Landeshauptstadt
München
Berufliches Schulzentrum
Alois Senefelder
www.senefelder.musin.de

Technikerschule für Papierverarbeitung

© Foto: Paula Berreiter, Till Luz, Sebastian Siegmund, Meisterschule München 2016/17

Wir bieten:

- Packmitteltechnologen/innen
- Papiertechnologen/innen
- Medientechnologen/innen Druck
- Fotografen/innen
- Mediengestaltern/innen
- Medientechnologen/innen Druckweiterverarbeitung
- Buchbindern/innen (HWK)

Weiterbildungen und Zugangsmöglichkeit zum Studium über unsere Meister- und Technikerschulen.

Fragen Sie Herrn Hanke

Stellv. Schulleiter der Städtischen Fachschulen am BSZ Alois Senefelder in München.

E-Mail: georg.hanke@muenchen.de
www.fachschulen-muenchen.de

MEIN STANDPUNKT

Was hältst du von einem Bonus für ver.di-Mitglieder?

Das würde ich gut finden. Bei uns ist der Unternehmer aus dem Verband ausgetreten; darauf folgten zähe Verhandlungen, Mitgliederversammlungen, ein dreitägiger Streik. Jetzt gilt ein Haustarifvertrag. Wir bekommen weiter Weihnachts- und Urlaubsgeld; bis 2019 wird der Lohn auf das Niveau des Flächentarifs angehoben. Das haben die gewerkschaftlich organisierten Kollegen und Kolleginnen gemeinsam mit ver.di erreicht. Deshalb fände ich es gut, wenn es für Mitglieder einen Bonus gäbe. Zwei Tage Urlaub extra oder eine Sonderzahlung – das gibt es in anderen Unternehmen ja auch. Leider untersagt das Gericht höhere Bonusleistungen. Es kam auch schon vor, dass der Unternehmer so einen Bonus allen gegeben hat. Um zu verhindern, dass die Nichtorganisierten in die Gewerkschaft eintreten. Das finde ich nicht in Ordnung. Ich werde auf der nächsten Betriebsversammlung erst mal erklären, dass es keinen Automatismus mehr gibt. Jede Lohnerhöhung, die im Flächentarifvertrag erkämpft wird, werden wir allein im Betrieb durchsetzen müssen, und dafür brauchen wir ver.di – und dafür braucht ver.di Mitglieder. **Protokoll: mib**

Foto: privat

Thomas Borchardt, **Betriebsratsvorsitzender bei Hammer in Lübeck**

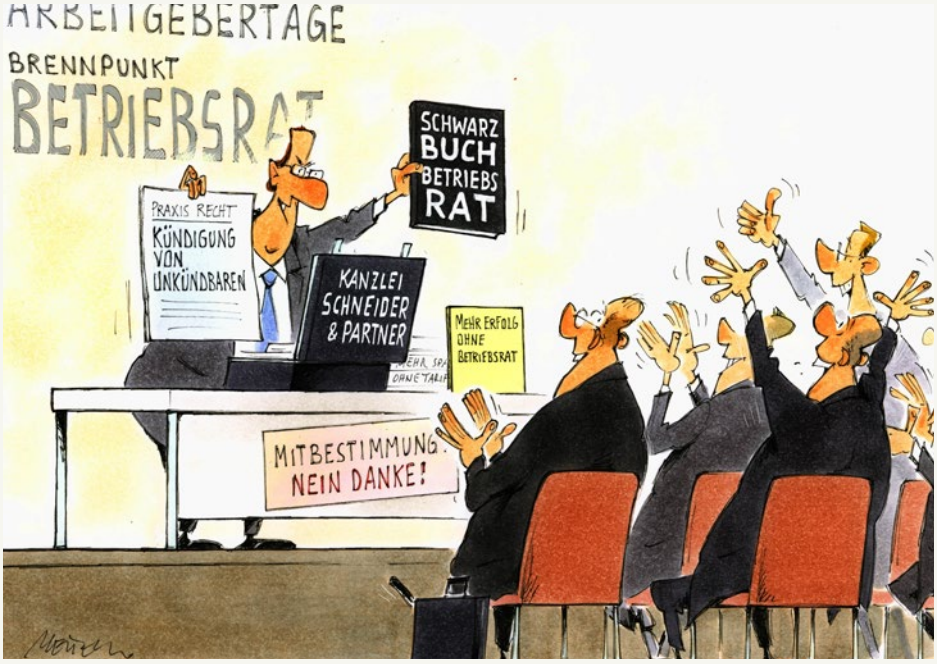
ARBEITSUNRECHT

Nach Gutsherrenart

Unterstützung und viele Infos zu Hintergründen:
www.arbeitsunrecht.de
www.work-watch.de

Geschäftsführer Appl drangsaliert Betriebsratsvorsitzenden | Vorwurf: unsolidarisch mit der Firma | SUSANNE KAILITZ

Es ist ein Rechtsstreit, der schon mehrere Jahre dauert: Seit 2014 treffen Michael Kaag und sein Arbeitgeber, die Buchbinderei »m.appl«, immer wieder vor Gericht aufeinander. Damals wollte die Firma keine Jahresleistung und kein Urlaubsgeld mehr zahlen. Weil sich die Beschäftigten jedoch weigerten, neue Arbeitsverträge zu unterschreiben, hat die Buchbinderei die Sonderzahlungen kurzerhand gestrichen. Das war nicht rechtens, hat das Arbeitsgericht Augsburg entschieden. Und auch Michael Kaag, der ebenfalls geklagt hatte, hat recht bekommen.



Karikatur: Gerhard Mester

Lauter tariflose Appl-Betriebe

Im Juni 2016 kündigte ihm die Firma fristlos, er klagte dagegen. Einen Tag vor dem Gerichtstermin zog Appl die Kündigung zurück. Kaag, der seit 1988 im Unternehmen beschäftigt ist und 2006 zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde, kehrte an seinen Arbeitsplatz zurück. Doch schon im März 2017 ging es weiter: Per Aushang teilte die Geschäftsführung mit, dass sie Kaag Arbeitszeitbetrug, Störung des Betriebsfriedens und Hausfriedensbruch vorwerfe. Ein Gütetermin vor dem Arbeitsgericht Anfang Mai brachte keine Einigung; die Parteien werden im Juni wieder vor einem Richter stehen.

Doch der Betriebsratsvorsitzende wird nicht einfach nur von dem Buchbinderei-Chef drangsaliert. Markus Appl ist Gesellschafter und Geschäftsführer der gesamten Firmengruppe Appl. Und die hat bei ver.di keinen guten Ruf. Die Firmengruppe mit Sitz im bayerischen Wemding, zu der die Buchbinderei mit rund 125 Beschäftigten und acht weitere Firmen gehören, zählt zu den großen Rollenoffsetdruckereien mit mehr als 800 Beschäftigten. Kein Betrieb ist tarifgebunden.

Rudi Kleiber von ver.di in Augsburg stärkt Kaag von Anfang an den Rücken. Seit Jahren übe die Geschäftsführung gnadenlosen Druck auf ihre Arbeitnehmer aus. Das sei eine Gutsherrenart, die nicht ins 21. Jahrhundert passt. Die Vehemenz, mit der die Geschäftsführung der Appl-Firmengruppe den unliebsamen Betriebsrat loszuwerden versuche, weise auf ein vollkommen gestörtes Verhältnis zu Betriebsräten hin. Auch ein weiterer Kollege, der für sein Weihnachtsgeld geklagt habe, sei schikaniert und dann zu schlechteren Konditionen und mit Einkommensverlusten in eine andere Abteilung versetzt worden.

Michael Kaag möchte sich zu den Auseinandersetzungen momentan nicht äußern – zu groß ist die Sorge, ein falsches Wort könne ihm im laufenden Prozess schaden.

Sein Arbeitgeber hat weniger Bedenken. Man habe dem Betriebsratsvorsitzenden schon mehrfach nahegelegt, über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzudenken, sagt Markus Appl. Kaag sei der einzige Mitarbeiter, der seine Sonderzahlungen weiterhin jedes Jahr einklagt und sich als einziger Beschäftigter mit dem Unternehmen zu keinem Zeitpunkt solidarisch zeigte – all dies sei dem Betriebsfrieden nicht zuträglich. Findet der Chef.

Kaag denkt nicht daran aufzugeben. Dafür sei auch der Rückhalt unter seinen Kollegen zu gut. Auch bei der Betriebsvereinbarung, die jetzt verhandelt wird, werde er alles Mögliche tun, um für die Beschäftigten ein gutes Ergebnis rauszuholen. Denn was auch immer Appl gegen ihn anführt – den Zugang zum Betriebsratsbüro kann er dem Vorsitzenden nicht verwehren.

INTERVIEW

Schikane mit System

DRUCK+PAPIER: *Ist Appl ein Einzelfall?*
Albrecht Kieser: Ich glaube nicht. Verlässliche Zahlen gibt es nicht. Aber ich habe den Eindruck, dass das systematische Schikanieren von Betriebsräten zugenommen hat.

Was geschieht da?
Es gibt eine Gruppe von Anwälten, die sich darauf spezialisiert hat, Betriebsräte und Gewerkschafter hart anzugreifen.

Was kann man tun?
Man muss schon im Ansatz entschieden dagegen vorgehen. Wir erleben, dass die Angriffe häufig aufhören, wenn Betroffene oder Gewerkschafter auf Betriebsversammlungen darüber informieren und die Systematik aufzeigen.

Mehr von Albrecht Kieser: www.verdi-drupa.de

Foto: privat

Journalist
Albrecht Kieser
von www.work-watch.de geht Fällen nach, in denen Unternehmer mit rechtlich fragwürdigen Methoden gegen unliebsame Beschäftigte oder Betriebsräte vorgehen.

MITGLIEDERWERBUNG

Warum wirbst du für ver.di?

Foto: privat

Heidi Schmidt, Betriebsratsvorsitzende bei der Jungfer Druckerei in Herzberg am Harz, gehört zu den besten Werber/innen in der Fachgruppe.

Heidi Schmidt: Damit die Arbeitsbedingungen endlich besser werden. Die Druckerei ist seit 14 Jahren ohne Tarifbindung. Seitdem gibt es keine tariflichen Lohnerhöhungen mehr, sondern nur dann mehr Geld, wenn uns das der Chef zubilligt. Die Kolleg/innen sind sauer, weil das hier so ungerecht zugeht: verschiedene Löhne, unterschiedliche Arbeitszeiten. Wer 40 Stunden arbeiten muss in diesem Schichtmodell, dem gehen die sozialen Kontakte gänzlich flöten. Andere arbeiten 2,5 Stunden unbezahlt.

Was ist euer Ziel? Ein Haustarifvertrag, der sich am Flächentarifvertrag orientiert. Dafür brauchen wir Mitglieder. Gewerkschaft kann nur erfolgreich sein, wenn sie viele Mitglieder hat. Einer allein setzt gar nichts durch.

Wie überzeugst du die Kolleginnen und Kollegen? Indem wir viel miteinander reden. Die sind durchaus kritisch. Da helfen nur starke Argumente. Der Rechtsschutz von ver.di ist so eines.

Was hindert jemanden am Eintritt? Die Geschäftsleitung sieht eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft nicht gern.

LESERBRIEF

Maria ohne Erbsünde

Zu Robert Griess' Glosse »Von Fake News und Trumpisierung«, DRUCK+PAPIER 2/2017

»In der letzten Ausgabe schreibt Robert Griess folgenden Satz: ›Das ganze Christentum basiert auf Fake-News, Stichwort: unbefleckte Empfängnis.‹

Komiker/Satiriker und andere haben einen großen Spielraum und müssen ihn haben, Gegner des Christentums ebenso. Aber zur Kritik gehört doch auch ein Minimum an Ahnung vom kritisierten Gegenstand. Erstens hat die Lehre von der unbefleckten Empfängnis nichts mit Zeugung und nichts mit Jesus zu tun, sondern besagt, dass Maria ohne Erbsünde in die Welt gekommen sei. Zweitens entstand diese Lehre Jahrhunderte nach Entstehung des Christentums, könnte also – selbst wenn das falsche Verständnis von Herrn Griess richtig wäre – überhaupt nicht zu den Basics des Christentums gehören: Wirken und Worte Jesu und ganz besonders seine Bergpredigt. Herr Griess stellt sich hier leider in eine Reihe mit den von ihm kritisierten Fake-News-Produzenten und Trumpetern. Postfaktisch!« *Hans Schade, Wiesbaden*

THEMEN FÜR DRUCK+PAPIER

Ihr bestimmt, wir recherchieren

Jemanden aus seinem freien Tag in den Betrieb rufen – ist das erlaubt? Stunden zu kappen, als seien sie nie geleistet worden – ist das legal? Zwei Beschäftigte unterschiedlich zu bezahlen, obwohl sie die gleiche Arbeit machen – ist das in Ordnung? Solche und andere Fragen könnt Ihr uns mitteilen. Wir machen uns an die Arbeit und recherchieren, was hinter einem Thema steckt. Wenn der Beitrag für alle interessant und der/die Schreiber/in einverstanden ist, veröffentlichen wir den Text in DRUCK+PAPIER. Schreibt uns eine Mail an: drupa@verdi.de

drupa@verdi.de

NEWSLETTER

Nichts verpassen

www.verdi-drupa.de

Klickt euch rein!

Regelmäßig veröffentlicht DRUCK+PAPIER Newsletter, damit die Zeit zwischen den Ausgaben nicht zu lang wird. Im Newsletter gibt es Extra-Artikel oder zusätzliche Texte. Wer das nicht verpassen will, sollte sich anmelden unter www.verdi-drupa.de/newsletter. Einfach E-Mail-Adresse eintragen und bestätigen (in Spams nachschauen). Die gedruckte DRUCK+PAPIER gibt es natürlich weiterhin wie gehabt.

Jetzt den Newsletter abonnieren …

… und nie mehr Extra-Artikel und Online-Ausgaben verpassen!

E-Mail-Adresse | eintragen

IN EIGENER SACHE

Korrektur

Es gehört zu den journalistischen Grundregeln, Namen richtig zu schreiben. In der Ausgabe 2/2017 haben wir gleich zweimal dagegen verstoßen. Nun aber richtig: Uwe Dohe ist der Betriebsratsvorsitzende von Bischof+Klein in Lengerich. Klemens Berktold heißt der Leiter des Geschäftsbereichs Druckereien der Funke Mediengruppe.

SEMINAR

Wirtschaftspolitische Sommerschule[IMK]

Mitdiskutieren, neu denken, anders handeln: Das Bunte Haus führt die wirtschaftspolitische Sommerschule gemeinsam mit der Arbeitsgruppe »Alternative Wirtschaftspolitik« durch. Dabei geht es um das neu erschienene »Memorandum« der Arbeitsgruppe. Referenten sind Axel Troost, die Professoren Rudolf Hickel und Heinz J. Bontrup und weitere. Das verspricht spannende wirtschafts- und sozialpolitische Debatten. Für interessierte Beschäftigte und Studierende, aktive Gewerkschafter/innen und fachkundige Wissenschaftler/innen.

4. bis 8. September 2017 in Bielefeld-Sennestadt
Seminargebühr: 425 Euro, für ver.di-Mitglieder frei
Freistellung nach Bildungsurlaub
Seminarnummer: 03 170904 01

Weitere Seminare unter www.bildungsportal.verdi.de

LESEGESCHICHTE

Mit wenigen Handgriffen baut Architekturprofessor Ariel Auslender mit Studierenden das Papierhaus auf.

Im Papierhaus wohnen

Leicht, stabil, günstig: Bauen mit Papier hat viele Vorteile. Wissenschaftler der Technischen Universität Darmstadt experimentieren am Haus der Zukunft / Papierkonzerne sind interessiert | KATHRIN HEDTKE

Fotos (8): TU Darmstadt

Das erste Papierhaus sieht noch aus wie ein großer, brauner Pappkarton. Zur Präsentation haben die Wissenschaftler der Technischen Universität (TU) Darmstadt das Haus ein paar Mal nach draußen geschleppt, auseinandergefaltet und wieder zusammengeklappt. Das haben die Faltstellen nicht gut verkraftet. Jetzt steht das Haus irgendwo zerknickt in einer Ecke. Reif für die Altpapiertonne.

Aber das ist gewollt. Ein Gebäude aus Papier ist nicht für die Ewigkeit gebaut. »Wenn es nicht mehr benutzt wird, kann es recycelt werden«, erklärt Maschinenbauprofessor Samuel Schabel vom Fachgebiet Papierfabrikation an der TU Darmstadt. Das erste Modell sollte als Notunterkunft nach einer Katastrophe dienen, etwa einem Erdbeben, als Ersatz fürs Zelt. Ein Jahr sollte es halten. So lange hat es nicht geschafft. Auch wetterfest war das Haus nicht. Und dennoch: »Wir haben gemerkt, dass das für viele ein spannendes Thema ist«, sagt Schabel. Deshalb widmen sich die Forscher jetzt noch einmal intensiv den Papierhäusern – mit großem Team und viel Geld.

Wie werden Wände aus Pappe richtig stabil? Papierexperte Samuel Schabel probiert verschiedene Methoden aus.

Das LOEWE-Programm des Landes Hessen fördert das Projekt »Bauen mit Papier« mit 4,6 Millionen Euro über vier Jahre. Was für ein Gebäude die Wissenschaftler in ihrem Atelier austüfteln, wissen sie selbst noch nicht so genau. Fest steht nur: »Wir wollen ein Haus für Darmstadt bauen, nicht für die Wüste oder die Tropen«, sagt der Projektleiter. Wichtig ist also etwas Schutz gegen Kälte und Regen. Aber ob Gartenhütte oder Baubüro, ist erst einmal Nebensache.

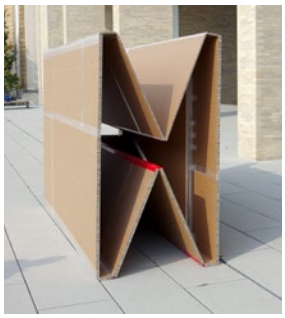
Papier brennt und saugt

Das Team konzentriert sich zunächst auf Bauwerke für eine vorübergehende Nutzung, sprich ein Übergangsgebäude für Großveranstaltungen, Notunterkünfte oder Schulen. Zum einen, weil die Bauvorschriften dafür nicht so streng sind. Zum anderen wollen die Wissenschaftler klein anfangen. »Uns ist wichtig, erst einmal vorwärtszukommen«, betont Schabel. »Wir wissen, dass wir viel lernen müssen.« Die größten Herausforderungen? »Papier ist nicht wasserfest, sondern im Gegenteil sehr saugfähig. Und es brennt.« Auch ein mehrstöckiges Gebäude sei vorstellbar. Aber erst braucht es die Grundlagen.

»Bis jetzt gibt es kaum Erfahrungen mit Bauen mit Papier«, sagt der Professor für Fassadentechnik, Ulrich Knaack, vom Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwissenschaften an der TU Darmstadt. Einzigartig an diesem Projekt sei, dass neben klassischen Baudisziplinen wie Architektur, Baukonstruktion oder Ingenieurstechnik auch Papierfabrikation und Chemie dabei seien. »Das

Mit wenigen Handgriffen zusammengefaltet, lässt sich das Papierhaus leicht transportieren. Ein Semester lang haben die Studierenden getüftelt. Die Idee des Pop-up-Hauses von Architekturstudentin Leila Chu (rechts mit Professor Ariel Auslender) hat überzeugt. Nach ihrer Vorlage wurde der Prototyp angefertigt. Eine Trennwand teilt den Schlafbereich ab, an der Wand ist ein Regal integriert.

Das geht auch ohne Anleitung. Der Aufbau erklärt sich von selbst. Das Haus lässt sich einfach auseinanderziehen. Dafür haben sich die Studierenden Tipps von einer Origamikünstlerin geholt.



macht die Arbeit spannend«, meint Knaack. Das Team besteht aus acht Professoren verschiedener Fachrichtungen, jeder mit einem Doktoranden, plus Studierenden. Sie experimentieren, welche Beschichtung optimal ist. Und welche Bauweise sich bei Papier am besten eignet. Da gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Immer wieder neu probieren

Ein Stapel Kopierpapier zum Beispiel bilde einen massiven Block – »wie ein Ziegel«, so der Professor. Vorteil: So ein Klotz brennt nicht. Nachteil: Es braucht sehr viel Material. Eine andere Idee sei eine filigrane Konstruktion aus festen Papierrollen wie bei einem Fachwerkhaus. Oder aus Wabenpappe. Stabil und leicht, aber auch leicht brennbar. Deshalb probierten sie einfach aus, sagt Knaack. Sie bauen ein Haus, stoßen auf Schwierigkeiten – und versuchen es anders. Zunächst braucht es auch ein Modellhaus, um überhaupt die Statik berechnen zu können. Messdaten für Stahl oder Holz könnten in Handbüchern nachgeschlagen werden, berichtet Schabel. »Für Papier gibt es so etwas noch nicht.« Weitere Fragen sind, wie die Platten verbunden werden können und wie das Gebäude isoliert wird. Nach dem Bau der Notunterkunft aus Pappe vor drei Jahren hätten sich große Papierkonzerne gemeldet und Interesse bekundet. Einige hätten selbst schon etwas rumprobiert, seien aber nicht weitergekommen. Dafür sei noch zu viel Forschung notwendig. Bislang spiele Papier beim Bauen kaum eine Rolle, so der Professor. Doch es finde gerade ein Umdenken statt. Kein Wunder. Der Werkstoff bietet viele Vorteile: Papier ist leicht, stabil, günstig – und ökologisch. Beim Bauen werde sehr viel Energie verbraucht, berichtet Schabel. Ein Betongebäude müsste 40, 50 Jahre genutzt werden, um eine »halbwegs akzeptable« Ökobilanz zu erzielen. Doch vor allem Gewerbeimmobilien stünden häufig leer. Schlecht für die Umwelt. Mit einem nachwachsenden Rohstoff könnte die Klimabilanz deutlich besser aussehen, sagt der Professor. Es gelte, darüber nachzudenken, wie die Welt länger mit ihren Ressourcen auskommen könne. Da biete Papier große Vorteile. Der Wissenschaftler sieht in der Forschung auch Chancen für mittelständische Unternehmen. Daraus könnten Betriebe entstehen, die Baustoffe aus Papier herstellten. Möbel aus Pappe seien schon seit einigen Jahren im Trend.

Solides Einfamilienhaus aus Papier

Sein Kollege Knaack ist zuversichtlich, dass nach den vier Jahren auf Grundlage der Forschung ein solides Einfamilienhaus aus Papier gebaut werden kann. Mit guter Qualität und Sicherheit. Allerdings brauche es eine Diskussion darüber, ob dieses Haus 100 Jahre halten muss oder nur zehn – »und dafür auch nur ein Zehntel kostet«.

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. 155. Jahrgang. **Herausgeber:** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand/Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Frank Bsirske und Frank Werneke. **Redaktion:** Michaela Böhm, Andreas Fröhlich (verantwortlich), Ruth Schauder, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 030.6956-2318, Telefax: 030.6956-3654, drupa@verdi.de. **Korrektorat:** Hartmut Breckenkamp. **Gestaltung:** werkzwei, Detmold. **Druck:** apm AG, Darmstadt.

FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C125071

Argumente gegen rechte Parolen

Weil es regnet, drängeln sich die Raucherinnen und Raucherinnen in die Ecke mit dem kleinen Vordach.

Kollege 1:
»Hast du schon gehört? Die Stelle von Heinz wird nun doch besetzt. Ein Glück. Die ist schon viel zu lange frei.«

Kollege 2:
»Aber hoffentlich nicht wieder mit einem Paki. Wir haben ja schon einen.«

Kamran Jamot zieht an seiner Zigarette und schweigt. Er ist die alltäglichen Beleidigungen und Entwürdigungen leid. Er drückt die Kippe aus und wartet. Wird jemand etwas sagen? Nein, wieder niemand.

Unsere Expertin Tupoka Ogette appelliert auch an die Menschen, die nicht von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, Rassismus anzusprechen, wenn sie ihn erkennen. Aus einem einfachen Grund: »Weil Sie nicht in einer Gesellschaft leben möchten, in der Rassismus zum Alltag Ihrer Mitmenschen gehört.« Wegsehen und weghören ist keine Lösung und auch gefährlich. Denn der Rassismus verschwindet nicht, nur weil er tabuisiert wird. Tupoka Ogette bezeichnet solche Äußerungen wie in der Raucherecke als Mikro-Angriffe, Mikro-Beleidigungen und Mikro-Ausgrenzungen.

Kamran:
»Ich möchte nicht als Paki bezeichnet werden. Sie wissen sicherlich, dass das Wort Paki ein rassistischer Begriff aus dem Kolonialismus ist.«

Er zündet sich eine neue Zigarette an. »Woher wollen Sie wissen, aus welchem Land ich komme und ob ich mich als Deutscher verstehe oder als Pakistani oder als beides?«

Zum Fremden gemacht

Mit der verächtlichen Bezeichnung Paki wird Jamot auf seine vermeintliche Herkunft reduziert. Er ist nicht mehr Kamran Jamot, 32 Jahre, Techniker, mit Vorliebe für Kinofilme. Er wird zum Fremden, zum Anderen gemacht und nicht mehr als Individuum gesehen.

Oft wird er gefragt, woher er kommt. Wenn er antwortet »aus Osnabrück«, ist der Frager oft verärgert und setzt nach: »Ich meine, wo Sie wirklich herkommen.« Hinter der Frage steckt nicht nur Neugier, sagt Ogette. Sondern der Wunsch zu wissen, mit wem man es zu tun hat. Der Wunsch, das Gegenüber in eine imaginäre Kiste zu packen. Darauf stehe »die Anderen«. Keiner von uns. Diese Verortung, sagt Ogette, hat mit Macht zu tun. Zu entscheiden, wer Teil der Norm sein und den Schutz der Mehrheit genießen darf und wer nicht. Deshalb sei die Frage nach der Herkunft nicht so harmlos, wie sie klingen mag. **mib**

Tupoka Ogette studierte Afrikanistik und Wirtschaftswissenschaften. Sie ist Expertin für Diversity (Vielfalt) und Antidiskriminierung, leitet Trainings, Workshops und Seminare zu Rassismus. www.tupokaogette.de

Was war da los? Habt ihr eine ähnliche Situation erlebt und wusstet nicht, was ihr antworten sollt? Oder wart mit eurer eigenen Antwort unzufrieden? Schildert uns den Fall, wir fragen unsere Expertin und drucken den Dialog in der nächsten DRUCK+PAPIER ab. Eine Anonymisierung ist möglich. Mail an: drupa@verdi.de

Zum Weiterlesen

Sehr lesenswert ist das Buch »**exit Racism**, rassismuskritisch denken lernen« von Tupoka Ogette. Unrast Verlag, 12,80 Euro. www.bit.ly/exRACiSM

»**Fakten statt Populismus, Argumente gegen Vorurteile**«. www.bit.ly/bbz-popu

»**Deutschland ohne Ausländer.** Ein Szenario« von Matthias Thieme und Pit von Bebenburg, Redline Verlag, Mai 2012, 19,99 Euro.

Faktencheck des DGB: Wohin will die AfD mit der Rente? www.bit.ly/DGB-rente

PREISRÄTSEL: AUFLÖSUNG UND GEWINNER/INNEN

»Möglichst alle Satzfehler verbessern«

»Hauskorrektur« lautet die Lösung des Preisrätsels in der DRUCK+PAPIER-Ausgabe. Zwar wird von Druckfehlern gesprochen, wenn in der Zeitung oder in einem Buch etwas falsch geschrieben ist. Gemeint sind aber Setzfehler (die hat der Setzer einfach dem Drucker zugeschoben).

Setzfehler gibt es seit Johannes Gutenberg – im Handsatz, Maschinensatz, Fotosatz oder heute in der digitalisierten Satzherstellung. Damit sie nicht überhandnehmen, spielte die systematische Korrektur des Gesetzten eine wichtige Rolle. Heute wird oft aufs Korrekturlesen verzichtet (außer in der DRUCK+PAPIER), was unklug ist.

Eine wichtige Unterscheidung wird zwischen der Hauskorrektur und der Autorkorrektur getroffen. Der Duden definiert die Hauskorrektur als »Korrektur, die noch in der Druckerei (also noch im Haus, d. Red.), unmittelbar nach Fertigstellung des Satzes vorgenommen wird, um möglichst alle Satzfehler verbessern (sic!) zu können«. Dann erhält der Kunde (Autor, Verlag oder Redaktion) einen Abzug zur Kontrolle. Entdeckt er weitere Fehler, folgt die – zusätzlich kostenpflichtige – Autorkorrektur. **hem/mib**

F	A	R	A	D	■	L	A	K	E	■	P	■
A	■		T	A	L	A	■	O	R	N		S
M	A	G	E	N	■	S	A	L	Z	■	L	■
A	L	A	■	A	K	T	■	L	■	P	O	L
■	P	■	L	E	O	■	P	E	S	E	T	A
T	H	E	A	■	R		E	G	E	L	■	U
H	A	U	S	K	O	R	R	E	K	T	U	R
E	■	L	E		N	E	N	■	T	A	R	A
S		E	R	R	A	■	O	D	E	■		■
E	R	N	■	G	■	A	D	E	■	T	A	T
■	B	■	K		E	L	■	L	E		N	E
M		N	U	S	■	T	O	L	L	E	■	X
■	S	■	R	E	D	E	■	E	F	F	E	T

Die **Gewinner/innen** des Kreuzworträtsels in DRUCK+PAPIER 2.2017 sind:

1. Preis: [redacted] 70195 Stuttgart, (Gefischtes – Edition Klaus Raasch)

2. Preis: [redacted] 03050 Cottbus (1 Kilo Kultur – das wichtigste Wissen von der Steinzeit bis heute)

3. Preis: [redacted] 63454 Hanau (ver.di-Küchen-«Gourmet-Set«)

4. Preis: [redacted] 83064 Raubling (ver.di-Hüfttasche mit Trinkflasche)

5./6. Preis: [redacted] 78050 Villingen-Schwenningen; [redacted] 14473 Potsdam (Vordenker und Strategen – Die Gewerkschaftspresse im grafischen Gewerbe und ihre Redakteure seit 1863)

7. Preis: [redacted] 03050 Cottbus (ver.di-Powerbank)

8.–9. Preis: [redacted] 65594 Runkel; [redacted] 38640 Goslar; [redacted] 27432 Bremervörde (ver.di-Sammeltasse)