Die ver.di Branchenzeitung

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

DRUCK + PAPIER

Nr. 1 | Februar 2019 | Jahrgang 157

www.verdi-drupa.de

Illustration: Thomas Plaßmann

Die Insolvenzmacher

Wie Druckereibesitzer Betriebe in die Pleite treiben und Beschäftigte ihre Arbeitsplätze verlieren | KLAUS NISSEN | MICHAELA BÖHM

Es ist still geworden an der Kleyerstraße 3 in Darmstadt. In den Hallen der apm-Druckerei summen nur die Leuchtröhren an der Decke. Die letzten Druckplatten sind noch eingespannt, die Farbbehälter gefüllt. Die Umkleide im Tiefgeschoss sieht aus wie immer. Arbeitsschuhe stehen auf den Spinden, frisch gewaschene blaue Kittel und Hosen liegen auf der Bank. Nichts davon wird mehr gebraucht. Die Druckerei hat zum Jahreswechsel dichtgemacht. Hier wurden die Mitgliederzeitungen von ver.di und der IG Metall produziert. Bis in die Weihnachtsfeiertage hinein. Obwohl die letzten 130 Beschäftigten nicht wussten, ob es weitergehen wird. »Das war ein beschissenes Weihnachtsfest«, sagt einer.

Plötzlich Schluss

Dann das Aus. Kurz vor Ende des Jahres erklärte die Insolvenzverwalterin, dass der letzte Interessent abgesprungen sei. Es sei Schluss. Alle sollten nach Hause gehen. Doch viele sind geblieben. Sie konnten das abrupte Ende nicht fassen. »Es war wie ein plötzlicher Herztod.«

Für die Kolleg*innen war das Aus überraschend, nicht aber für die Druckereibesitzer. Denn bei der apm-Druckerei waren zwei Insolvenzmacher am Werk, die es darauf angelegt haben, den Betrieb in die Pleite zu führen. Die Investorensuche sei halbherzig und dilettantisch betrieben worden, so der Eindruck von ver.di in Hessen. Immer wieder seien neue Berater ins Haus geholt worden, die außer Kosten nichts brachten. Möglicherweise lässt sich mehr Geld verdienen, wenn man Anlagen und Grundstück verkauft, als die Druckerei an einen seriösen Investor zu veräußern. Die Insolvenz scheint von langer Hand geplant, sagt Manfred Moos von ver.di in Hessen (siehe Seite 3).

Bosch-Druck gerettet

Auch Bosch-Druck in Ergolding bei Landshut ist ein besonderer Fall von Insolvenz. Die Druckerei wurde allerdings gerade noch einmal gerettet. In der letzten Minute. Die Druckerei mit dem einst guten Ruf ist heute angeschlagen. »Kaputtgemacht von den Besitzern und ihren Managern«, sagt Pascal Attenkofer von ver.di. Das sieht nicht nur er so. Eine Schweizer Unternehmensberatung stellt dem Management ein miserables Zeugnis aus. Und der Belegschaft Bestnoten. Was vielen nichts mehr hilft. 70 Beschäftigte werden entlassen.

Mehr zum Thema »Insolvenzen« haben die Seiten 4 und 5 zu bieten.

AUS DEM INHALT

Ausgedient
Das Ende der apm-Druckerei *Seite 3*

Wer alles will, kriegt Streiks
Tarifrunde in der Papierverarbeitung *Seiten 6 und 7*

Sie wissen, was du tust
Wie Unternehmen bespitzeln *Seiten 8 und 9*

Medienkonzern DuMont
Umbau ohne Plan *Seiten 10 und 11*

NÄCHSTE AUSGABE

Die nächste gedruckte Ausgabe erscheint im **Mai 2019**.

EDITORIAL

Sie machen Ernst: Mehr als ein Dutzend Betriebe der Druckindustrie in Bayern legte Ende Januar die Arbeit nieder. Ganze Schichten, ganze Tage. Vom Allgäu bis Bayreuth. Der Hintergrund: Ende November ist auch die fünfte Verhandlungsrunde in der Druckindustrie ohne Ergebnis geblieben. Denn der Bundesverband Druck und Medien beharrte weiter darauf, den Manteltarifvertrag zu verschlechtern. Und wollte dann nicht einmal mehr über Lohnsteigerungen verhandeln. Die Gespräche sind festgefahren, neue Termine sind nicht vereinbart.

Wenn es bundesweit nicht klappt, dann eben regional. Also hat der ver.di-Fachbereich Bayern den bayerischen Arbeitgeberverband vor Jahreswechsel zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Weil keine Friedenspflicht gilt, kann gestreikt werden. Den Anfang machte die Belegschaft des Main-Echos in Aschaffenburg, weitere folgten. Und nicht nur die tarifgebundenen legten die Arbeit nieder. Mittlerweile kann ver.di in Bayern fast 40 Betriebe einbeziehen, die beim Arbeitgeberverband in die sogenannte Mitgliedschaft Ohne Tarifbindung (OT) gewechselt sind. Betriebe, die den Beschäftigten zum Teil seit Jahren keine höheren Löhne mehr bezahlt haben, und dann noch glauben, vor Streiks sicher zu sein. Falsch gedacht.

Foto: Jan Jacob Hofmann

Sie machen Ernst: Bei Minusgraden, Schneeregen und Wind stellten sich die Kollegen und Kolleginnen vors Tor. Zum Beispiel bei Eberl in Immenstadt. »Begeisterung bricht keine aus! Ohne Tarif fürs Eberl-Haus«, steht auf dem Transparent. Und kleiner: »Allgäu-Power – uns stinkt's!« Andere Betriebe folgen: ganze Schichten, ganze Tage. Um gemeinsam mit geballter Kraft die Arbeitgeber zur Räson zu rufen.
Fotos der Streiks gibt es hier:
http://bit.ly/Tarifrunde-Druck-FOTOS

MICHAELA BÖHM

STRICHÄTZUNG

Illustration: Thomas Klefisch

Zieht doch in Themenparks!

www.robertgriess.de

Wir haben eine Erde oder – wie Katrin Göring-Eckardt sagt – »einen Planeten oder eine Planetin«. Aber über 200 Nationalstaaten, die sich gegenseitig belauern, bekämpfen, Kriege führen. Und, Trump macht es vor, es geht noch schlimmer. Deshalb schlage ich eine neue Weltordnung vor, die dem herrschenden, kleinkarierten Zeitgeist entspricht: Teilen wir die Welt künftig nicht nach Nationalstaaten, sondern nach Themenparks auf. Jeder lebt da, wo es ihm gefällt – und zwar nur mit Menschen, die die gleiche Meinung haben wie er selbst. Er muss andere nicht mit seiner Weltanschauung belästigen und sich seinerseits nicht die Meinungen Andersdenkender anhören. Fangen wir mit Deutschland an: Freunde der Volksmusik und Fans von Heimatfilmen bekommen Bayern. Die Rassisten kriegen Sachsen. Hessen geht an deutsche Trump-Fans, weil Volker Bouffier aussieht, als sei das ganze Jahr Halloween und er habe sich als Donald Trump verkleidet. Die DDR-Nostalgiker bekommen Sachsen-Anhalt. In Thüringen eröffnen wir einen Klassik-Themenpark der Dichter und Denker fürs Bildungsbürgertum. Rheinland-Pfalz wird Monarchie mit Rainer Brüderle als Weinkönigin. Meck-Pomm ist so dünn besiedelt, das schließen wir ganz – und es wird komplett ohne Menschen als Nationalpark renaturiert. Hippies und Pazifisten kriegen Berlin und Brandenburg und können sich da in verschiedenen Kommunen so richtig doll selbst verwirklichen. Baden-Württemberg wird ein riesiger Industriepark, wo die Schwaben für alle anderen das Geld erwirtschaften. Machen die ja jetzt schon: Arbeit ist ja das Einzige, was Schwaben glücklich macht. Und NRW? Köln: Ganzjahreskarneval, Ruhrpott: Bergbau, Düsseldorf: Protzen. Jeder lebt in seiner Blase. Also wie im Internet, nur analog. Machen wir die Welt nicht groß, sondern wieder klein – nach dem Motto: Es lebe die Vergangenheit! Denn das ist die Zukunft!

ROBERT GRIESS

MELDUNG HINTER DER ZAHL

107 Millionen

… Tage waren Beschäftigte im Jahr 2017 wegen psychischer Leiden krankgeschrieben. Die Zahl hat sich innerhalb von zehn Jahren verdoppelt. Noch alarmierender: Seelische Krankheiten sind mit Abstand die häufigste Ursache, warum jemand nur noch vermindert erwerbstätig ist oder gar nicht mehr arbeiten kann. Psychische Leiden zwingen Menschen noch häufiger, in Rente zu gehen, als Krebs oder Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems. Die Gründe für die vielen Krankschreibungen sieht die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in langen Arbeitszeiten von 48 und mehr Wochenstunden, Schichtarbeit, besonders mit Nachtarbeit, Termindruck und ständiger Erreichbarkeit. Und schlicht darin, dass zu viel Arbeit in zu kurzer Zeit erledigt werden muss.

Quelle: Bericht »Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit«, Berichtsjahr 2017, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin | Grafik: werkzwei Detmold

Ausgedient

AUS DEN BETRIEBEN

Fotos (2): Bert Bostelmann

Die *Metallzeitung* wurde noch gedruckt, dann war Schluss.

Die apm-Druckerei in Darmstadt ist seit Jahresanfang Geschichte | Beschäftigte sind davon überzeugt, dass sie ohne Not in die Arbeitslosigkeit geschickt wurden | KLAUS NISSEN

Die Belegschaft hat das Aus kalt erwischt. Obwohl sie wussten, dass der Betrieb seit Juli im Insolvenzprozess steckt, hatten die Beschäftigten noch Hoffnung – dass sich doch ein Interessent findet, der die Druckerei weiterbetreibt, und sie ihre Arbeitsplätze behalten. Die wichtigsten Stammkunden waren die beiden großen Gewerkschaften: ver.di und die IG Metall, für die bis in die Weihnachtstage hinein noch 2,3 Millionen Exemplare der Metallzeitung gedruckt wurden.

Rotz und Wasser geheult

Das Ende der Druckerei kam kurz nach Weihnachten. Am 27. Dezember rief die Insolvenzverwalterin um 15:30 Uhr die Belegschaft zusammen und erklärte, dass auch der letzte Interessent abgesprungen sei. Die Spätschicht durfte nicht mehr arbeiten. Laufende Druckprojekte blieben einfach liegen. Am nächsten Tag kamen einige apm-Leute auf ein Abschiedsbier zusammen. Einer von ihnen war Walter Müller, der seinen richtigen Namen nicht nennen will: »Da hingen sich die Leute in den Armen und heulten Rotz und Wasser.«

Noch wenige Stunden zuvor, am Morgen des 27. Dezember und vor der Betriebsschließung, war nach Aussage der apm-Leute ein Fremder erschienen, der extra aus Österreich angereist war, um die Maschinen anzuschauen. Er muss vorab vom Ende der Druckerei informiert worden sein, mutmaßen die Beschäftigten. »Voß hatte also niemals vor, das Unternehmen zu verkaufen. Er wollte und will es ausschlachten. Unsere Existenzen sind ihm egal«, sagt Walter Müller wütend.

Die Schließung der apm-Druckerei sei bitter für die Kollegen und Kolleginnen, sagt Andreas Fröhlich von ver.di. Ihm selbst blutet das Herz, hat er doch früher selbst beim Vorgänger, der Union-Druckerei, Drucker gelernt und kennt noch einige Kollegen von apm. ver.di wird nach einer Übergangslösung die Druckaufträge öffentlich ausschreiben. »Ich fürchte allerdings, dass wir es noch erleben werden, wie es ist, wenn man keine vertraute, engagierte und den Gewerkschaften zugewandte Druckerei und Belegschaft mehr hat.«

Manfred Moos von ver.di Hessen ist davon überzeugt, dass die Schließung der Druckerei vermeidbar gewesen wäre, »wenn die Anteilseigner Torsten Voß und Andrew Seidl ein wirkliches Interesse am Erhalt des Standorts und der Arbeitsplätze gehabt hätten.« Seit Monaten habe man den Eindruck gehabt, dass die Investorensuche nur halbherzig und dilettantisch betrieben wurde. Der letzte Interessent habe abgesagt, weil die Preisvorstellungen von Voß und Seidl womöglich zu hoch waren.

Wie eine zweite Familie

Man hätte schon viel früher auf den Putz hauen müssen, damit es nicht so weit kommt – das sagen apm-Beschäftigte immer wieder. Und Voß und Seidl zur Rechenschaft ziehen müssen. Drei Monate lang zahlte die Agentur für Arbeit den rund 130 Beschäftigten Insolvenzgeld – so viel wie das Nettoentgelt – als Ersatz für den ausstehenden Lohn. In der Zeit verdiente die Belegschaft weiter Geld für die Firma. Wo ist das hingegangen? In der Insolvenzmasse verschwunden?

Man habe ja geahnt, dass der Betrieb plattgemacht werden sollte. »Wir haben das nur nicht glauben wollen.« Das Betriebsklima war gut, viele sahen die Kollegen und Kolleginnen als zweite Familie an. Bei apm wurde noch Tariflohn gezahlt, wenngleich es seit Jahren kein Urlaubsgeld und keine Jahresleistung mehr gegeben habe. Immer wieder habe die Belegschaft die Arbeitszeit verkürzt und damit auf Lohn verzichtet. So habe man den Eigentümern etwa sieben Millionen Euro erspart. Das Geld ist weg. Und es ist nicht einmal sicher, ob der Sozialplan – 2,5 Gehälter pro Beschäftigungsjahr – wirklich ausgezahlt werden kann.

Zahllose Bewerbungen

Und nun? Ein Dutzend Beschäftigter arbeitet noch für wenige Wochen in den leeren Bürofluren und Drucksälen. Alle haben sich bei der Arbeitsagentur gemeldet. Viele kennen die Prozedur schon – sie waren bereits Ende 2012 bei der Insolvenz der Neu-Isenburger Druckerei der *Frankfurter Rundschau* dabei. »Ich habe in den letzten sechs Monaten 63 Bewerbungen geschrieben«, sagt der Endvierziger Walter Müller. »Bei mir waren es sogar 73«, erzählt Michael Wagner, ein paar Jahre jünger. »Bei einer Firma bin ich noch im Rennen. Aber mit 20 Prozent weniger Gehalt.«

Die Insolvenzmacher

Torsten Voß und Andrew Seidl sind in der Branche bekannt – und gefürchtet. Sie produzieren Druckerei-Pleiten in Serie. Mehr dazu unter www.verdi-drupa.de/?p=7466

AUS DEN BETRIEBEN

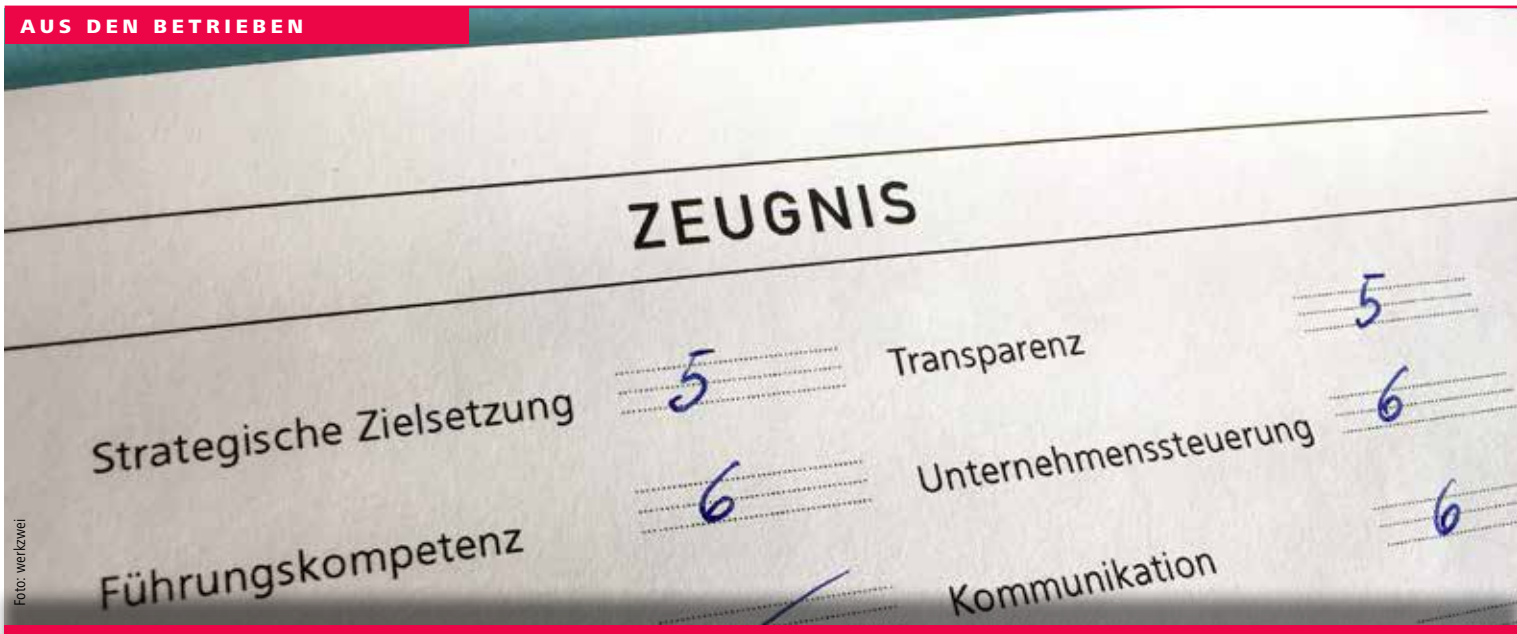


Foto: werkzwei

Ein Ungenügend fürs Management

Missmanagement und Defizite führten Bosch-Druck in die Insolvenz | Die Hälfte der Belegschaft wird entlassen | Hinter dem neuen Besitzer steckt ein Finanzinvestor | MICHAELA BÖHM

Die Beschäftigten sind wütend. Auf alle, die Bosch-Druck in die Insolvenz getrieben haben. Auf jeden, der sich mal als Geschäftsführer ausprobierte, scheiterte und mit vollen Taschen ging. Auf die Stark-Gruppe, der es seit dem Kauf von Bosch-Druck vor drei Jahren nicht gelang, die Druckerei zu stabilisieren und von heute auf morgen von Bosch-Druck verlangte, einen Kredit zu bezahlen. Das machte die Druckerei zahlungsunfähig.

Einer blieb übrig

Seit November folgte eine schlechte Nachricht nach der anderen. Im November hatte Bosch-Druck beim Amtsgericht Landshut Insolvenz in Eigenverwaltung beantragt. Dann hieß es, die Stark-Gruppe will Bosch-Druck nicht sanieren, sondern loswerden. Ein Investor nach dem anderen besuchte die Firma im niederbayerischen Ergolding und schaute in die Bücher. Schnell musste es jetzt gehen. Sollte sich kein Käufer finden, wäre das Insolvenzgeld aufgebraucht. Dann wäre Schluss. Dann wäre Bosch-Druck Geschichte. Mitte Januar war klar: Einer blieb übrig. Der Interessent will kaufen – aber nur, wenn die Zahl der Beschäftigten von 186 auf 106 schrumpft.

Sie sind wütend. Und unruhig. Bin ich dabei? Bin ich auf der Liste? Verliere ich meinen Arbeitsplatz?

Die Belegschaft fragt sich, wie es so weit kommen konnte. Was ist passiert, dass ein Betrieb, der gut dastand und in der Branche einen guten Ruf genießt, wie ein Ladenhüter gehandelt wird. Ein Betrieb, der über relativ hohes Eigenkapital verfügte, als kreditwürdig galt und unabhängig von externen Geldgebern war. Doch innerhalb von drei Jahren war die Eigenkapitalquote tief gesunken und die Druckerei hatte Schulden angehäuft.

Gute Fachkräfte

In der Akzidenzdruckerei werden Bordbücher für die Autoindustrie, Broschüren und Flyer produziert sowie Fotobücher, Grußkarten und Kalender für Portale. Klassischer Bogenoffsetdruck ist genauso möglich wie ein personalisiertes Fotobuch im Digitaldruck. Und auch Just-in-Sequence-Belieferung, also Bordbuchmappen exakt in der Reihenfolge zu produzieren und auszuliefern, wie die Autos vom Band gehen. Doch die Umsätze sind niedrig und die Kosten hoch.

An der Belegschaft liegt es nicht. Verlässliche, motivierte, gute Fachkräfte. So ähnlich habe es eine Schweizer Unternehmensberatung in einer kurzen Analyse formuliert, erzählt Pascal Attenkofer von ver.di. Ganz anders die Beurteilung des Managements. Auffallend oft soll von Defiziten die Rede sein. Defizite bei der Führung, Defizite bei der Kommunikation, Defizite bei der Unternehmenssteuerung. Ein strategisches Ziel? Fehlanzeige. Schlechter könnte die Beurteilung der Führungsetage nicht ausfallen.

Vor die Wand gefahren

Der Betriebsrat sorgt sich schon lange. Der Offset- habe den Digitaldruck mitfinanzieren müssen. Aufträge seien vom Offsetdruck in den Digitaldruck geschoben worden – zulasten der Qualität und auf Kosten der Wirtschaftlichkeit. Während der Digitaldruck samt Klimatisierung Millionen verschlang, sei in den Offset nicht mehr investiert worden. »Nicht mal ein Hubwagen wurde mehr angeschafft«, sagt Betriebsratsvorsitzender Michael Bräu. Auf dem Weg zur führenden Digitaldruckerei hat die Bosch-Druck-Führungsriege den Betrieb an die Wand gefahren. Alle Bemühungen von ver.di und dem Betriebsrat liefen ins Leere. Die Stark-Gruppe, zu der Bosch-Druck über ihre Tochterfirma Blue Lane gehört, hat sich geweigert, über einen Tarifvertrag zu verhandeln. »Nach einem Treffen zeigte Stark-Druck kein Interesse mehr«, sagt Pascal Attenkofer von ver.di. Stattdessen wollte das Management Geld von der Belegschaft. »Wir sollten auf Urlaubsgeld und die Jahresleistung verzichten«, sagt Betriebsratsvorsitzender Michael Bräu.

Foto: Phillip Klaus

Nicht nur gute Fachkräfte, sondern auch eine widerständige Belegschaft, hier beim Streik 2016.

Doch der Betriebsrat lässt sich lediglich darauf ein, dass das Weihnachtsgeld drei Monate später ausgezahlt werden darf. Dazu sollte es nicht mehr kommen. »Eine Woche nach der Betriebsvereinbarung kam die Insolvenz.«

Kaputtgemacht

Für drei Monate erhält die Belegschaft Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit. Ob allerdings die Stunden aus den Arbeitszeitkonten, insgesamt 11.000, und der Anteil für zehn Monate aus der Jahresleistung bezahlt werden, ist nicht klar. Die Insolvenz und ihre Folgen hinterlassen Spuren bei der selbstbewussten, gut organisierten Belegschaft. Sie war bei Streiks immer dabei. Die ersten Kollegen haben schon das Weite gesucht, zwei Großkunden auch. Sozialplan, Interessenausgleich, Entlassungen. Hinter der neuen Firma steckt der Finanzinvestor Lenbach Capital.

»Besitzer und Manager haben Bosch-Druck kaputtgemacht«, sagt Pascal Attenkofer von ver.di. »Das tut mir in der Seele weh.«

Der Bock als Gärtner

Insolvenz in Eigenverwaltung ist unter Fachleuten umstritten | Alte Geschäftsführung weiter am Ruder

Wenn ein Betrieb pleite ist, liest man immer mal wieder, dass er »in Insolvenz in Eigenverwaltung« geht. So auch bei Bosch-Druck in Ergolding. Bei der Insolvenz in Eigenverwaltung handelt es sich um eine Sonderregelung. Der große Unterschied zur Regelinsolvenz ist, dass die alte Geschäftsführung weiterhin das Sagen hat und sich selbst um die Sanierung kümmert. Sie wird lediglich durch einen vorläufigen Sachwalter überwacht, den die Eigentümer auswählen. Während bei der Regelinsolvenz das Insolvenzgericht über den Insolvenzverwalter entscheidet.

Die Idee: Wenn ein Unternehmen ins Schleudern gekommen ist, weil unerwartet Umsätze zurückgingen oder Lieferanten nicht zahlten, soll es möglich sein, das Unternehmen zu sanieren und weiterzuführen. Eine zweite Chance. Die Vorteile: Geschäftskontakte gehen nicht verloren, Kenntnisse und Know-how bleiben erhalten und die alte Geschäftsführung wird nicht verdrängt. Während der Insolvenz wird das Unternehmen auch finanziell entlastet: Löhne, Umsatzsteuer, Miet- und Leasingraten – all das entfällt.

Oft wird die Sonderregelung allerdings nicht angewandt: 1.600 Verfahren innerhalb von fünf Jahren, das macht lediglich einen Anteil von 3,5 Prozent an allen Insolvenzverfahren in Deutschland aus. Unter Jurist*innen ist die Insolvenz in Eigenverwaltung umstritten. Etwa 75 Prozent der Insolvenzen seien auf Managementfehler zurückzuführen. Hier werde der Bock zum Gärtner gemacht, monierte der Verband der Insolvenzverwalter.

Lukrativ für Berater

Rechtsanwalt Friedrich Schindele aus Landshut begleitete den Betriebsrat bei Bosch-Druck im Insolvenzverfahren.

DRUCK+PAPIER: *Was halten Sie von der Insolvenz in Eigenverwaltung?*
Friedrich Schindele: Ich halte das für ein weniger geeignetes Instrumentarium. Wieso sollen ausgerechnet die das Unternehmen retten, die für die Insolvenz des Unternehmens in der Regel verantwortlich sind. Außerdem ist zu beobachten, dass teilweise die Eigenverwaltung wesentlich höhere Kosten verursacht, was sich zum Nachteil der Gläubiger auswirken kann.

Inwiefern?
Wir haben beobachtet, dass sich die Eigenverwaltung für Berater zu einem lukrativen Geschäftsmodell entwickelt hat. In der Regel beginnt es damit, dass die Geschäftsführung einen Berater beauftragt, der die Geschäftsführung insolvenzrechtlich berät und den Insolvenzantrag vorbereitet. Dieser tritt dann auch in die Geschäftsführung ein und bleibt dort während der Eigenverwaltung. Hinzu kommt der Sachwalter, der im Auftrag des Gerichts aufpasst, dass das Verfahren ordnungsgemäß abläuft und keine Insolvenzmasse vernichtet wird. Dann gibt es oft weitere Berater, die sich zum Beispiel um den Verkaufsprozess kümmern. Der Grundgedanke der Insolvenz in Eigenverwaltung ist anerkennenswert, aber nicht, wenn zu viele Beteiligte hohe Kosten verursachen.

Sie ziehen die Regelinsolvenz vor?
Mit einem erfahrenen Insolvenzverwalter auf jeden Fall. Je erfahrener und besser der Insolvenzverwalter, desto größer die Chance, das Unternehmen fortzuführen. Das ist in der Regel für alle Beteiligten, insbesondere die Beschäftigten, auch besser.

TARIF Papierverarbeitung

Wer alles will, kriegt Streiks

Arbeitgeber wollen alles: lange Laufzeiten, niedrige Lohnerhöhungen und Öffnungsklauseln | Vierte Verhandlungsrunde ohne Ergebnis | Belegschaften kontern mit Streiks | MICHAELA BÖHM

Manche sind sauer, andere enttäuscht. Die Mitglieder der ver.di-Tarifkommission waren überzeugt, die Belegschaften am 15. Januar über den Tarifabschluss vom Vortag informieren zu können. Stattdessen kehrten sie mit leeren Händen aus Berlin zurück. Auch in der vierten Runde ist kein Ergebnis erreicht worden.

Die Verhandlungen schleppten sich über viele Stunden. Das Angebot von ver.di – erste Lohnerhöhung von 2,8 Prozent zum 1. Januar 2019, zweite in Höhe von 1,2 Prozent ein Jahr später, bei einer Laufzeit von 16 Monaten – wies der Arbeitgeberverband zurück. Er will beides: lange Laufzeiten und geringe Lohnsteigerung.

Mal wurde in kleiner Runde verhandelt, mal nur noch zu viert – je zwei Vertreter von Arbeitgebern und ver.di. Doch es ging nicht vorwärts. »Es war zermürbend«, sagt Burkhard Winterhoff, Betriebsratsvorsitzender von MM Graphia in Bielefeld.

Alles ist den Arbeitgebern zu viel

Längst war es Nacht. Mit dem nächsten Angebot kam ver.di den Arbeitgebern bei der Laufzeit entgegen. Allerdings bestand die Gewerkschaft auf zusammengerechnet drei Prozent mehr im Jahr. Zu viel, fand der Arbeitgeberverband und winkte ab.

Genau vier Minuten nach Mitternacht legten die Arbeitgeber ein Papier zu Öffnungsklauseln auf den Tisch. Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten sollen die Lohnerhöhung um sechs Monate verschieben dürfen. Schon in den vergangenen Verhandlungsrunden hatte der Arbeitgeberverband Öffnungsklauseln zur Bedingung für Lohnerhöhungen gemacht. Jetzt hat der Verband seine Vorstellungen erstmals schriftlich fixiert. Danach muss ein Betrieb dem Betriebsrat und der Gewerkschaft lediglich rechtzeitig mitteilen, dass die Lohnerhöhung um ein halbes Jahr verschoben wird. Mehr ist nicht nötig. Nicht die Zustimmung der Gewerkschaft. Nicht der Nachweis über eine wirtschaftliche Notlage.

Das empört die Tarifkommission von ver.di noch mehr als das dürftige Lohnangebot der Arbeitgeber. »Wir sind bei Öffnungsklauseln doch gebrannte Kinder«, sagt Hans Schneiderhan, Betriebsratsvorsitzender bei Edelmann in Heidenheim. Er erinnert an Öffnungsklauseln bei der Arbeitszeit. Ein Betrieb nach dem anderen habe davon Gebrauch gemacht und die Arbeitszeiten um bis zu drei Stunden ohne Lohnausgleich verlängert. »Auf einmal ging es allen Betrieben schlecht«, ergänzt Burkhard Winterhoff. Und was heißt schon wirtschaftliche Notlage? Die sähe manch ein Konzern bereits dann, wenn die Gewinne niedriger als im Vorjahr seien.

Der Beteuerung des Arbeitgeberverbandes, nur im Notfall Lohnerhöhungen zu verschieben, glauben sie nicht. Hans Schneiderhan: »Diese Öffnungsklausel darf in der Form nie unterzeichnet werden.« Zumal es

Chronik und Angebote des Hauptverbandes Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV)

	1. Verhandlung am 10. Oktober 2018	**2. Verhandlung** am 20. November 2018	**3. Verhandlung** am 13. Dezember 2018	**4. Verhandlung** am 14. Januar 2019
Tabellenwirksame Erhöhung	kein Angebot	2,1 % und 90 € für Azubis ab 1. April 2019; 1,9 % ab 1. April 2020	kein neues Angebot	2,5 % ab 1. April 2019; 2,1 % ab 1. April 2020; 90 € für Azubis
Laufzeit		29 Monate		26 Monate
Nullmonate		5 Nullmonate		5 Nullmonate
		Öffnungsklauseln, um in Betrieben von Lohnerhöhungen abweichen zu können	Öffnungsklauseln als Bedingung für Lohnerhöhungen	Öffnungsklauseln, um Lohnerhöhungen 6 Monate später zu bezahlen, also 11 Nullmonate

Die 5. Verhandlung findet am 19. Februar 2019 statt.

1. Vorschlag von ver.di:	**2,8 % mehr** ab 1. Januar 2019, **weitere 1,2 %** ab 1. Januar 2020, **16 Monate Laufzeit**
2. Vorschlag von ver.di:	**3,5 % mehr** ab 1. Januar 2019, **weitere 3,3 %** ab 1. Januar 2020, **28 Monate Laufzeit**

Foto: Jürgen Seidel

Mit dabei: die Beschäftigten der Wellpappenfabrik Otto Hampel in Remscheid

Foto: Bert Bostelmann

Die Arbeit haben auch die Kolleg*innen von MM Graphia in Trier niedergelegt.

Foto: ver.di

Seit mehr als 30 Jahren hat die Belegschaft von Leunismann in Hannover erstmals gestreikt.

Foto: Jürgen Seidel

Warm angezogen, dann raus in die Kälte: Die Nachtschicht von Smurfit Kappa in Jülich hat die Arbeit niedergelegt – für 6 Prozent mehr Geld.

bereits Öffnungsklauseln im Tarifvertrag gibt, die Unternehmern erlauben, die Arbeitszeit zu verkürzen oder zu verlängern oder die Jahresleistung drei Monate später zu bezahlen. Die sind allerdings an Bedingungen geknüpft, etwa betriebsbedingte Kündigungen zu unterlassen.

Elf Nullmonate nicht akzeptabel

Zudem würde sich eine sechsmonatige Verschiebung der Lohnerhöhung – zusammen mit den fünf vom Arbeitgeberverband gewollten Nullmonaten – zu einem Verzicht von fast einem Jahr ausweiten. »Das war's dann. Weitere Verhandlungen hätten zu diesem Zeitpunkt keinen Sinn mehr gemacht«, erklärt Andreas Fröhlich, einer der beiden ver.di-Verhandlungsführer.

Begleitet worden waren die Verhandlungen von einer dritten Streikwelle. Da standen die ersten Streikenden schon nachts um vier Uhr vor dem Tor und hielten aus bis in die nächste Nacht, wie bei der Wellpappe im pfälzischen Sausenheim. Andere trotzten dem starken Schneetreiben bei minus vier Grad, wie Kollegen und Kolleginnen von Bischof + Klein im bayerischen Konzell. Oft wurde den ganzen Tag und die Nacht gestreikt, Produktionshallen blieben leer, Maschinen ausgeschaltet. All das hat Eindruck auf Besitzer und Geschäftsführungen gemacht. Selten wurde in der Papierverarbeitung so oft gemahnt, gedroht und eingeschüchtert wie in dieser Tarifrunde. Beschäftigte von Smurfit Kappa berichten, dass sich erstmals ihr oberster Chef, Boris Maschmann, per Videobotschaft an die Belegschaften sämtlicher Werke in Deutschland gewandt und ihnen ins Gewissen geredet habe. Streiks würden die Aufträge gefährden und die Kunden verprellen. Es stelle sich die Frage, ob Streiks in diesem Umfang angemessen seien, da die Tarifpartner doch noch am Verhandlungstisch nach einer Lösung suchten.

Auf eine Antwort wird Maschmann nicht lange warten müssen. Die Belegschaften werden sich zum nächsten Verhandlungstermin am 19. Februar sicher wieder zeigen – vor dem Tor.

TARIF **Druckindustrie**

Weiter regional

Die Tarifkommission der Druckindustrie hat auf ihrem Treffen am 17. Januar beschlossen, bei ihrem Kurs zu bleiben und weiter auf regionale Tarifverhandlungen zu setzen. ver.di hat die regionalen Arbeitgeberverbände der Druckindustrie in Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen zu Tarifgesprächen aufgefordert. Erstes Ziel ist, die Manteltarifverträge wieder in Kraft zu setzen und Lohnerhöhungen zu erreichen.

Wie in der Metall- und Elektroindustrie

Nächstes Ziel ist, über regionale Tarifverträge wieder zu bundeseinheitlichen Tarifverträgen zu kommen. Ähnlich wie in der Metall- und Elektroindustrie. Dort setzt die IG Metall in einem Tarifbezirk einen Pilotabschluss durch, der in der Regel von den anderen Tarifbezirken übernommen wird. ver.di hat inzwischen ein erstes Gespräch mit dem bayerischen Arbeitgeberverband der Druckindustrie geführt. In Bayern hat es erste Streiks gegeben.

Gespräche auf Eis

Der Bundesverband Druck und Medien (bvdm) hatte den Manteltarifvertrag für die Druckindustrie zum 30. September 2018 gekündigt. Die folgenden Verhandlungen um Lohnerhöhungen verquickten die Arbeitgeber mit Forderungen nach Öffnungsklauseln im Manteltarifvertrag. Doch Verschlechterungen bei der Arbeitszeit, den Zuschlägen, der Jahresleistung und dem Urlaubsgeld lehnt die ver.di-Tarifkommission ab. Zurzeit gilt der Manteltarifvertrag nur noch in Nachwirkung, Lohnerhöhungen gibt es keine und die Gespräche mit dem bvdm sind auf Eis gelegt.

Foto: Bert Bostelmann

Westrock-Beschäftigte aus Trier versammeln sich im Streiklokal.

Foto: ver.di

Bei Schnee vorm Tor von Mondi in Ansbach

Foto: ver.di

In Hessen streikten gemeinsam Constantia Ebert, Deutsche Rondo Blei+Guba und A+R Carton.

Sie wissen, was du tust

Wie es Unternehmen durch die Digitalisierung erleichtert wird, die Belegschaft zu bespitzeln | JOACHIM F. TORNAU

Mit der neuen Maschine kam die Überwachung. Als eine kleine Düsseldorfer Akzidenzdruckerei vor einem halben Jahr eine moderne Druckmaschine anschaffte, ließ sie gleichzeitig rundherum Videokameras installieren. »Sie richten sich auf den Bereich, in dem wir uns bei der Arbeit hauptsächlich aufhalten«, berichtet ein Drucker. Weil er lieber anonym bleiben möchte, wird auch der Name des Betriebs hier nicht genannt – das Unternehmen hat gerade einmal 15 Beschäftigte.

Durch fünf Kameraaugen kann der Arbeitgeber nun beobachten, was diese übersichtliche Belegschaft bei der Arbeit tut. Eine Smartphone-App ermöglicht das Ein- und Ausschalten aus der Ferne, die Bilder bekommen die Chefs live aufs Telefondisplay. Mit Sicherheitsgründen werde die Überwachung gerechtfertigt, erzählt der Drucker, mit der Gefahr von Arbeitsunfällen oder Einbrüchen. »Wir glauben aber eher, dass sie sehen wollen, wie aktiv wir bei der Arbeit sind, ob wir zwischendurch telefonieren oder zusammenstehen und reden«, sagt er. »Wir fühlen uns dadurch natürlich unter Druck gesetzt.«

Rechtlich ist eine solche Videoüberwachung am Arbeitsplatz in aller Regel nicht erlaubt, weil sie die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten verletzt. Doch ohne Betriebsrat, den es in der kleinen Düsseldorfer Druckerei nicht gibt, lässt sich dieses Recht nur schwer durchsetzen – wer will schon durch eine Klage gegen den Arbeitgeber seinen Job aufs Spiel setzen? Ein Betriebsrat dagegen könnte nicht nur darauf bestehen, dass das Datenschutzgesetz eingehalten wird, er hätte auch ein Vetorecht: Jedwede technische Einrichtung, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle dienen kann, darf ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht betrieben werden.

Kameras sind altbacken

Diese gesetzliche Vorschrift, obwohl schon fast ein halbes Jahrhundert alt, hat durch den technologischen Fortschritt nichts an Aktualität verloren, im Gegenteil. Im Zeitalter der Digitalisierung und der großen Datenmengen entstehen fortlaufend neue Möglichkeiten der Kontrolle, gegen die schlichte Kameras, auch wenn sie wie in Düsseldorf digital gesteuert werden, geradezu altbacken anmuten. Selten sind diese neuen Technologien so offensichtlich wie eine Videoüberwachung. Und oft bleiben sie unbemerkt, weil Daten gar nicht in erster Linie zur Verhaltens- und Leistungskontrolle gesammelt werden.

»Man muss sich lösen vom Gedanken der Nur-Überwachung«, sagt Datenschutzexperte Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht an der Frankfurt University of Applied Sciences. Als Beispiel verweist er auf computergesteuerte Druckstraßen, bei denen nicht nur die Laufzeiten der Maschinen, sondern auch die Handlungen der Bediener digital erfasst würden. »Der Mensch als Anhängsel der Maschine wird immer transparenter.« Selbst wie fit ein Beschäftigter bei der Arbeit sei, lasse sich aus den Bedienerprofilen ableiten. Was keineswegs bedeuten muss, dass das auch geschieht. Aber es ist möglich. Und Datenschützer Wedde hat oft genug die Erfahrung gemacht: Wenn Daten gesammelt werden, werden sie früher oder später auch ausgewertet – ganz gleich, ob das von vornherein so geplant war oder nicht. »Deshalb sind Betriebsvereinbarungen, in denen Arbeitgeber und Betriebsrat die Grenzen der Datennutzung genau festlegen, absolut unverzichtbar.«

Die große Herausforderung für Betriebsräte und Beschäftigte lautet, trotz des digitalen Alltags sensibel zu bleiben für den Datenschutz. DRUCK+PAPIER hat einige Beispiele für das, was in Sachen Überwachung am Arbeitsplatz möglich ist, zusammengestellt.

DATENSCHUTZ

Foto: ©Alexey Brin – stock.adobe.com

Jeder Tastaturanschlag wird protokolliert

Alles, was man am Computer macht, hinterlässt Spuren. Um zu verhindern, dass etwa besuchte Internetseiten oder Suchanfragen protokolliert werden, müssen erst Grundeinstellungen verändert werden – was nicht alle Nutzer*innen beherrschen. »Kein Computer wird mit Datenschutz als Default-Einstellung ausgeliefert«, kritisiert der Berliner Experte Georg Siebert, der Betriebsräte in IT- und Datenschutzfragen berät. Mit zusätzlichen Keylogger-Programmen könne sogar jeder Fingeranschlag auf der Tastatur mitgeschrieben werden, Passwörter eingeschlossen. »Und davon merken Sie gar nichts.« Beschäftigte per Keylogger zu überwachen, ist in Deutschland allerdings illegal – es sei denn, es besteht der begründete Verdacht einer Straftat oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung. Das hat das Bundesarbeitsgericht höchstrichterlich festgestellt.

Das Smartphone verpetzt Gestresste

Wie hektisch hackt ein Mitarbeiter auf seine Tastatur ein, wie nervös klingt seine Stimme am Telefon, wie lange schaut er auf den Bildschirm? Die Smartphone-App »Kelaa« des Münchner Softwareherstellers Soma Analytics kann Stresslevel und Vitaldaten der Belegschaft messen und an den Arbeitgeber melden. Sogar mit ins Bett sollen die Beschäftigten ihr Handy nehmen, damit ihre Schlafqualität kontrolliert werden kann. Dabei ist der Umgang mit Gesundheitsdaten durch den Arbeitgeber – auch wenn sie wie bei »Kelaa« nur anonymisiert und gehäuft ausgewertet werden sollen – grundsätzlich tabu. Im vergangenen Jahr bekam die App deshalb von Datenschützern die Negativ-Auszeichnung »Big Brother Award« verliehen.

Die Durchleuchtung der Belegschaft

Ob gemeinsames Arbeiten an Dokumenten in der Cloud oder Kommunikation über innerbetriebliche Social-Media-Systeme: Immer stärker ist die Zusammenarbeit in Unternehmen online organisiert. Eine Auswertung des digitalen Beziehungsnetzwerks, das dabei entsteht, kann dem Arbeitgeber viel über sein Unternehmen verraten: Welche Mitarbeiter haben eine zentrale Stellung im sozialen Gefüge des Unternehmens? Wer ist randständig? Bilden sich Cliquen? Und wo weicht das Verhalten eines Beschäftigten vom Durchschnitt ab? Auch wenn einschlägige Auswertungstools wie »Workplace Analytics« von Microsoft nur anonymisierte Metadaten liefern, seien Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich, sagt Datenschützer Peter Wedde. »Das ist das Fatale.« In den USA und im europäischen Ausland würden derlei Analysen schon massenhaft genutzt. »In Deutschland sind wir da noch ein, zwei Jahre hinterher.«

Datenmissbrauch in der Personalverwaltung

Zur Abwicklung der Einkommensteuer übermittelt das Finanzamt die persönlichen Daten jedes Beschäftigten, die für die Berechnung wichtig sind, an das Unternehmen. Dabei sind jedoch auch Informationen enthalten, die die meisten Arbeitgeber nichts angehen – etwa die Zahl der Kinder. Statt die betreffenden Felder in der SAP-Anwendung für andere Nutzungen zu blockieren, würden diese Informationen in manchen Personalabteilungen gezielt genutzt, warnt Computerexperte Georg Siebert: »Es wird fortlaufend ausgerechnet, wie teuer die Trennung von einem Arbeitnehmer bei einem potenziellen Sozialplan wäre.« Eigentlich dürften diese Daten aber nur erhoben werden, wenn wirklich Entlassungen anstehen. Ein anderes SAP-Problem: Es ist nicht ohne Weiteres nachvollziehbar, wer Zugriff auf welche personenbezogenen Daten hat. Siebert hat deshalb das Prüfprogramm »Wer kann meine Daten sehen?« entwickelt. Oftmals, sagt er, würden Zugriffsberechtigungen zu freigiebig verteilt oder die Berechtigungsprüfung umgangen.

VERLAGE

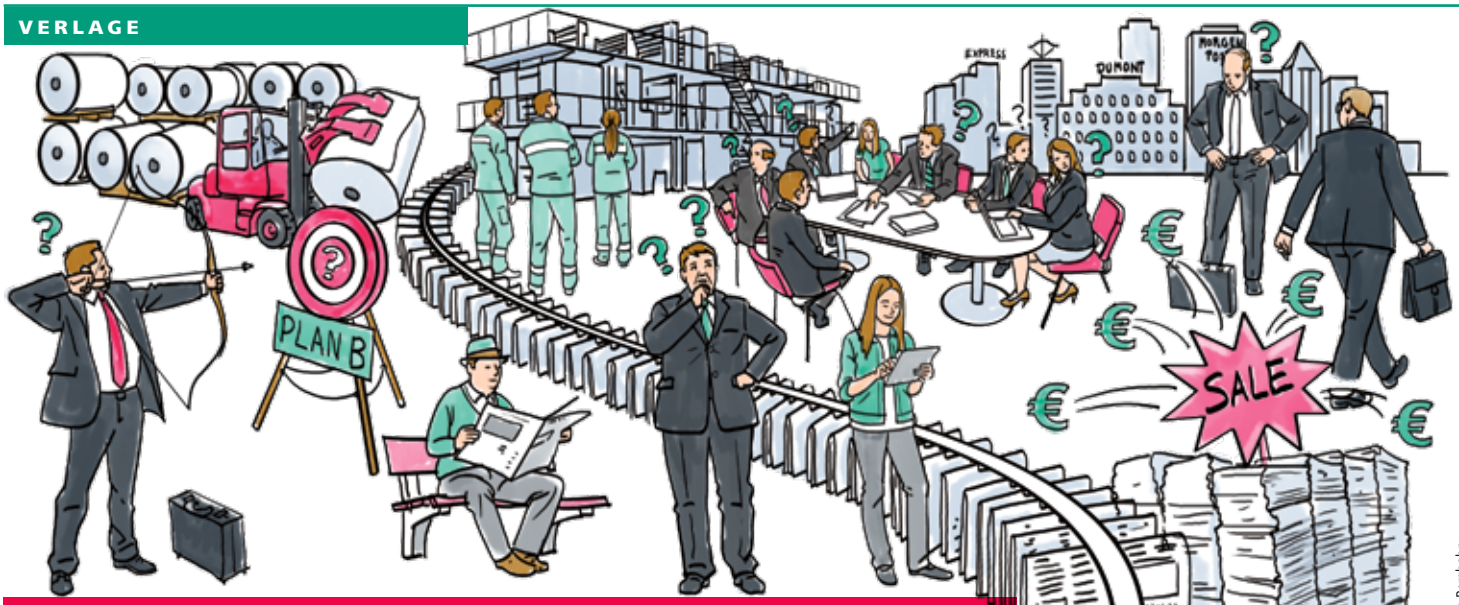


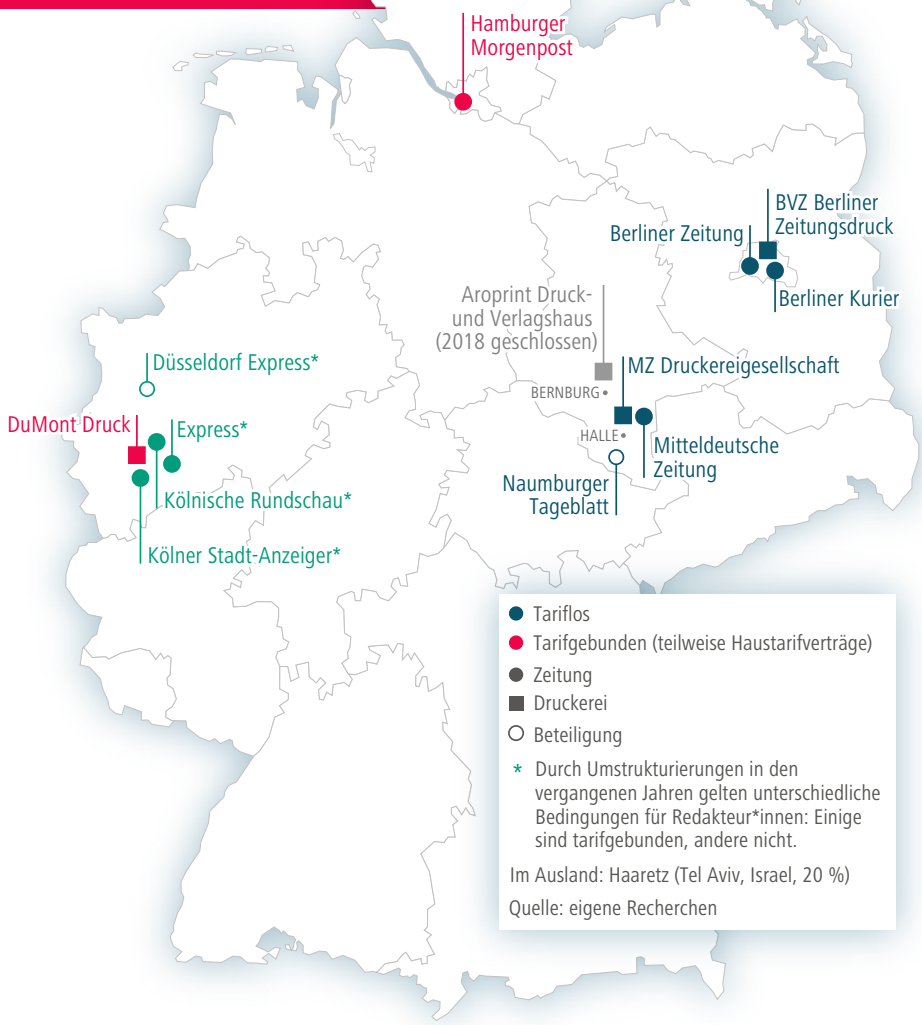
Illustration: Matthias Berghahn

Umbau ohne Plan

Der Medienkonzern DuMont wäre gern ein digitales Unternehmen. | Doch bislang hat er es nur zu einem Gemischtwarenhändler gebracht | FRIEDRICH SIEKMEIER

Drei Druckereien gehören noch zu dem Familienunternehmen. Der größte Betrieb produziert in Köln mit etwa 230 Beschäftigten die Zeitungen *Kölner Stadt-Anzeiger*, *Kölnische Rundschau* und das Boulevardblatt *Express*. Doch die Auflagen sinken und sinken. Heinrich Plaßmann, Betriebsratsvorsitzender der Druckerei, sieht deren Zukunft angesichts schrumpfender Auflagen »sehr pessimistisch«. Wenn die DuMont-Geschäftsführung nicht mittelfristig ihr Digitalgeschäft in den Griff kriege, könnte sogar wirklich der Verlag »am Ende« sein, wie es die Verlagsoberen jüngst gesagt hätten.

Geld bringen sollen künftig Firmen aus der Digitalwirtschaft. »DuMont kauft und verkauft Start-up-Unternehmen«, sagt Plaßmann. Die aktuelle Lage: 97 Betriebe sind vollständig oder mehrheitlich im Besitz des Konzerns, dazu 118 weitere Betriebe, an denen DuMont direkt oder indirekt beteiligt ist – ein Gemischtwarenladen. Doch ob die digitalen Beteiligungen Gewinne machen, wisse er nicht genau. »Zahlen erhalte ich nicht.«



Grafik: werkzwei Detmold

Ausgegründet und aufgespalten

Zur Aufblähung der Zahl der Betriebe haben auch Ausgründungen und Aufspaltungen ehemals einheitlicher Betriebe beigetragen. So gibt es zum Beispiel eine DuMont Blattplanung GmbH. Zuständig ist sie bei allen DuMont-Zeitungen für Platzierung und Umfang der Anzeigen sowie die Planung des Umfangs und der Abläufe in der Produktion, damit die Zeitungen pünktlich erscheinen können. Mit aktuell 14 Beschäftigten in Köln, Berlin und Halle ist die Blattplanung einer der kleinsten Betriebe im DuMont-Imperium. Und sie hat einen einköpfigen Betriebsrat: Thomas Soorholtz. »Schon bei der Ausgründung vor gut drei Jahren war den Beschäftigten klar, dass sie einen Betriebsrat brauchen«, berichtet er.

Mini-Betriebsräte
Vorher, im Verlag DuMont Schauberg, war Thomas Soorholtz Mitglied eines Betriebsratsgremiums, in dem man die Arbeit untereinander aufteilen konnte. Jetzt, als Ein-Mann-Betriebsrat in einem Betrieb mit hohem Arbeitspensum, komme er kaum während der Arbeitszeit dazu, Betriebsratsarbeit zu erledigen, weil er auf sich allein gestellt sei. Nicht ganz: Die Blattplanung GmbH ist – wie auch andere ausgegründete Firmen aus der Technik – Tochter der DuMont Medien Service GmbH & Co. KG. Und deren – größtenteils – (Mini-)Betriebsräte treffen sich als Konzernbetriebsrat drei-, viermal im Jahr und tauschen sich monatlich per Skype übers Internet aus. So hätten sie bei Gesprächen mit den Geschäftsleitungen eine stärkere Stellung als allein. Betriebsräte zu schwächen sei bei DuMont allerdings schon immer einer der Gründe für Ausgründungen gewesen. Denn so ein Betriebsrat wie der im Verlag wirke wie ein Bollwerk für die Interessen der Beschäftigten, erzählt Thomas Soorholtz.

Im Hauptunternehmen gibt es anders als beim Tochterunternehmen keinen Konzernbetriebsrat. Ein wenig mehr Ordnung und bessere Arbeitsbedingungen für die Betriebsräte soll eine neue Betriebsvereinbarung bringen, wie Druckerei-Betriebsrat Heinrich Plaßmann berichtet. Mit jährlichen – vom Unternehmen finanzierten – Betriebsratskonferenzen sei es gelungen, eine Zusammenarbeit aller Betriebsratsgremien aufzubauen. 34 sind es, darunter viele kleine.

»Der getriebene Verlag«
DuMont fehle Geld für die Zukunft, so der Zeitungsforscher Horst Röper im Interview mit DRUCK+PAPIER. Welche Folgen das »klägliche Ergebnis« von 6,5 Millionen Euro im Jahr 2017 nach sich zieht, beschreibt eine interne Kennerin des Konzerns, die nicht namentlich genannt werden möchte, auf der gewerkschaftlichen Internetseite https://dumontschauberg.wordpress.com: »DuMont ist und bleibt der getriebene Verlag im Wettbewerb um die künftige Stellung der verschiedenen Mediengruppen.« Zu spät habe DuMont neue Geschäftsfelder mit Internetbeteiligungen wie Facelift und Censhare erschlossen. Zumal deren Erfolg unsicher sei, sagt Betriebsrat Plaßmann. Mehr Verluste als Gewinn? Die Bilanz für 2018 liegt noch nicht vor. Doch darin wird die Buße des Bundeskartellamtes in Höhe von 16 Millionen Euro negativ zu Buche schlagen. Die Behörde war dem Verlag auf die Schliche gekommen, weil er sich rechtswidrig mit einem Nachbarverlag über Verbreitungsgebiete abgesprochen hatte. Die Bilanz für den Umbau des Konzerns: bislang ohne Plan.

INTERVIEW

DuMont fehlt's an Geld

DRUCK+PAPIER: *Was bedeutet der Wechsel in der Führung von der Verlegerpersönlichkeit Alfred Neven DuMont zum Medienmanager Christoph Bauer?*
Horst Röper: Alfred Neven DuMont hat für die Redaktionen durchaus Geld ausgegeben, aber das waren Zeiten, als die Verlage noch viel Geld verdient haben. Heute schaut man auch bei DuMont nur noch auf die Kosten; Bauer hat viel Personal abgebaut: in den Redaktionen, in der Verwaltung, in der Technik, überall. Und diesen Prozess wird Bauer fortsetzen. Ein Ende ist nicht in Sicht.

Hat Bauer eine nachvollziehbare Strategie?
Nein. Seit Jahren hat die Führung angekündigt, die Rendite kräftig steigern zu wollen. Aber das ist ihr nicht gelungen.

Und die Bemühungen in der digitalen Wirtschaft?
Auch da ist das Unternehmen eher schwach aufgestellt. Es versucht schon, mit den Zeitungstiteln auch digital Geld zu verdienen. Das gelingt inzwischen etwas besser, weil E-Paper im Markt überall besser ankommen. Aber insgesamt ist das bislang noch schwach ausgeprägt. Für weitere Digitalengagements fehlt DuMont angesichts der schlechten Rendite schlicht das Geld.

Foto: privat

Horst Röper, **Medienwissenschaftler vom Medienforschungsinstitut Formatt in Dortmund**

Wie steht DuMont im Vergleich zu anderen regionalen Medienkonzernen da?
DuMont verfügt über starke Marken, die in der Regel in regionalen Monopolmärkten angesiedelt sind, wenn man mal von Berlin absieht. Aber es gibt viele hausgemachte Probleme. Dazu gehört zum Beispiel eine sehr große Druckerei in Köln, die DuMont in der Zukunft wahrscheinlich viel weniger auslasten kann als heute.

Mit Streiks in den Tarif

Ist die Tarifbindung einmal verloren gegangen, ist es schwer, sie wieder durchzusetzen. Aber nicht aussichtslos. Das zeigt das Beispiel der Rheinischen Redaktionsgemeinschaft (RRG), die die neuen Außenredaktionen der Kölner Zeitungen umfasst. Dank vieler Warnstreiks und eines Schiedsspruchs der nordrhein-westfälischen Landesschlichterin gilt seit dem 1. Januar ein Haustarifvertrag, der eng an die Flächentarifverträge angelehnt ist. Andere DuMont-Unternehmen, zum Beispiel in Berlin, waren bislang nicht erfolgreich, Tarife zu erkämpfen oder tariflose Ausgründungen zu verhindern.

Die Eigentümer

Die Mediengruppe M. DuMont Schauberg GmbH & Co. KG, so der vollständige Name, ist ein Familienunternehmen. Den größten Anteil hält mit 29,6 Prozent Isabella Neven DuMont, die Tochter des Zeitungsverlegers Alfred Neven DuMont; ihr folgen Christian DuMont Schütte mit 19,5 Prozent und Cornelia Vischer (geb. Schütte) mit 16 Prozent. Weitere Anteile halten Familienmitglieder.

Anfang 2015 schied mit Isabella Neven DuMont das letzte Familienmitglied aus dem Vorstand; aktuell ist sie Vize-Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem Christian DuMont Schütte vorsteht. Weitere Aufsichtsratsmitglieder sind Patrick Adenauer (Enkel des früheren Bundeskanzlers), Hans Werner Kilz (Ex-Chefredakteur des *Spiegels* und der *Süddeutschen Zeitung)* sowie der Unternehmensberater Peter May.

Quelle: kek-online.de, eigene Recherche

LESEGESCHICHTE

Bücher aus dem Automaten für ein paar Pfennige

In Leipzig öffnete das weltweit erste und einzige Reclam-Museum

HELMA NEHRLICH

Für die einen preiswert-karge Pflichtlektüre, für die anderen treue Begleiter und Garant für Lesevergnügen. Fast jeder kennt sie: Reclams Universal-Bibliothek (UB) heißt die älteste noch existierende deutsche Taschenbuchreihe offiziell. Sie umfasst nicht nur knapp 30.000 Hefte, sondern hat auch mehr als 150 Jahre Verlagsgeschichte geschrieben. Seit Kurzem informiert ein kleines Museum im Leipziger Grafischen Viertel.

Lesen im Museum ist erwünscht

Leipzig passt, denn hier wurde der Verlag Philipp Reclam jun. gegründet. Fast alle Ausstellungsstücke stammen aus Hans-Jochen Marquardts Sammlung, die er über 50 Jahre zusammengetragen hat. Zu jedem Stück kann der Literaturwissenschaftler, Vereinsvorsitzende und Museumsfachmann erzählen, gern historisch-hintergründig und umfassend, notfalls auch kurz.

Besucher*innen können rechts hinten beim Literarischen Museum von 1828 einen Rundgang beginnen und über »Faust I« als Heft 1 der Universal-Bibliothek genau der Chronologie folgen. Sie dürfen aber auch ein Bändchen aus einem der riesigen Regale nehmen und für den Rest des Nachmittags im Lesesessel versinken.

Wer sich über Leben und Werk von fünf Generationen Reclam-Verlegern informieren will, wird ebenso fündig wie zu Produktionsstätten in Leipzig, Stuttgart und Ditzingen. Und natürlich werden die Reclam-Hefte in den Erscheinungsformen seit 1867 vorgeführt. Da war nicht immer Gelb oder Schwarz-Weiß. Anfangs gab es Ranken und Schnörkel auf Rosenholz-Untergrund, später Jugendstil, klassizistische oder neue Sachlichkeit auf den Titelblättern, lange Zeit setzte man in Fraktur. Versierte Buchgestalter sorgten für die Langlebigkeit der Universal-Bibliothek. Und 50 Jahre lang blieb es bei einem Verkaufspreis von zwei Silbergroschen oder 20 Pfennigen.

Foto: Hans-Jochen Marquardt

Nummer wählen, Geld einwerfen, Hebel ziehen, schon fällt das Buch heraus.

Foto: wikipedia.org

Mit »Faust« von Johann Wolfgang von Goethe – das erste Heft der Bibliothek – startet der Rundgang im Museum.

Zunächst als reiner Nachdruckverlag gestartet, wurden ehrgeizig-hohe Auflagen später durch verlegerische Mischkalkulation möglich. Klassikerausgaben finanzierten den Druck moderner Lyriker oder von Erstlingswerken. Naturwissenschaftliche, juristische und philosophische Themen sowie Opernlibretti wurden genauso ins Programm genommen. Bis zum 150. Jubiläum im November 2017 wurden jedenfalls 600 Millionen Exemplare verkauft, hieß es aus Stuttgart.

Schnell noch ein Heft für die Zugfahrt

Funktionierendes Marketing gehörte stets dazu. So kam, nachdem 1908 die 5.000er-Marke an Reclam-Heften bereits überschritten war, der passende Altarschrank zur Aufbewahrung der vollständigen Sammlung auf den Markt. Umsatz sicherten 2.000 Verkaufsautomaten, die seit 1912 Reclam-Hefte an Bahnhöfen und in Stadtzentren unter die Leser und Leserinnen brachten. Und während der Weltkriege erfand man tragbare Feldbibliotheken.

Ost und West getrennt

1948 hatte sich die Verlagsspitze aus der sowjetisch besetzten Zone abgesetzt. Danach erfolgte Reclam-Produktion zweigeteilt. Vom kalten Krieg zwischen Stuttgart und Leipzig kündet eine paritätisch bestückte Bücherwand im Museum, die zu Vergleichen anregt. Zurück zu den Wurzeln – das war für die Reclam-Erben nach der Wiedervereinigung offenbar keine Option. 2006 endete im reprivatisierten Leipziger Stammhaus die Produktion von Reclam-Büchern. Zur Museumseröffnung Ende Oktober 2018 war die Verlagsspitze jedoch prominent vertreten. Einen Automatennachbau als Dauerleihgabe hatte man bereits vorausgeschickt. Der funktioniert auch: Über zwei Griffe die exakte Fachnummer einstellen, Hebel ziehen, schon fällt das Buch in eine Mulde – eine antiquarische Ausgabe von Heft 91: »Der zerbrochene Krug« von Kleist.

INFORMATIONEN FÜR DEN BESUCH

Träger des Reclam-Museums ist der gemeinnützige Verein Literarisches Museum, benannt nach Reclams erstem Leipziger Verlagshaus. Die kleine Schau ist auch als Präsenzbibliothek angelegt, in der das gerade als E-Book erschienene, vollständige Verzeichnis der Universal-Bibliothek (1867–1945) ausliegt. Im Museum finden auch Veranstaltungen und Lesungen statt.

Das Reclam-Museum in der Kreuzstraße 12 in Leipzig ist dienstags und donnerstags von 15 bis 18 Uhr oder nach Vereinbarung geöffnet. Der Zugang ist nicht barrierefrei. Der Eintritt ist frei. Telefon: 0345-582 1726. www.literarisches-museum.de.

Foto: Falk Schwalbe

Aus der Vogelperspektive: wie Siebdrucke hergestellt werden – vom Künstlerkollektiv Leipzig

Lebendiger als gedacht

Traditionelle Drucktechniken als Kulturerbe anerkannt | Erster Jahrestag wird als Tag der Druckkunst gefeiert | HELMA NEHRLICH

Was haben traditionelle Drucktechniken mit Spitzenklöppeln, Flößerei oder Reetdachdecken gemein? Zumindest das: Alle zählen zu den etwa 90 Kulturtechniken, die bisher ins deutsche Verzeichnis des immateriellen Kulturerbes aufgenommen wurden.

Handwerkliche Drucktechniken haben sich über Jahrhunderte entwickelt und perfektioniert. Seit 1500 waren der Kupfertiefdruck und der Hochdruck, speziell mit Gutenbergschen beweglichen Lettern, ab 1800 auch der Stein- und Lichtdruck als Flachdruckverfahren wesentlich für die Herstellung von Text- und Bildmedien. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts begannen Maschinen manuelle Techniken abzulösen. Zylinderdruckpressen und Rotationsmaschinen eroberten die Druckbranche. In den 1960er-Jahren kamen Offsetdruck und Fotosatz, 20 Jahre später revolutionierten Desktop-Publishing und Digitaldruck die Branche erneut.

Das Metier von Künstler*innen

Heute sind traditionelle Drucktechniken vorrangig das Metier von bildenden Künstlerinnen und Künstlern und dort recht verbreitet: Rund ein Drittel aller 60.000 Bildhauer und Malerinnen hierzulande arbeitet auch druckgrafisch, wie eine Umfrage ergab. Das Wissen und die Fertigkeiten werden – oft in Kooperation mit Museen, Druckwerkstätten oder Bildungseinrichtungen – bewusst weitergegeben.

Damit das gezielter geschieht und größere öffentliche Beachtung erfährt, haben das Leipziger Museum für Druckkunst und der Bundesverband Bildender Künstler darum geworben, dass die künstlerischen Drucktechniken in das bundesweite Verzeichnis immateriellen Kulturerbes aufgenommen werden. Das hat die Deutsche UNESCO-Kommission im vergangenen März auch so beschlossen. Und seitdem stehen die »künstlerischen Drucktechniken des Hochdrucks, Tiefdrucks, Flachdrucks, Durchdrucks und deren Mischformen« zwischen »Köhlerhandwerk« und »Lindenkirchweih Limmersdorf«. Für Direktorin Susanne Richter im Druckkunst-Museum Leipzig ist klar, »dass eine Welt ohne analoge Drucksachen nicht erstrebenswert ist«. Das Kulturerbe Drucktechnik sei lebendiger als gedacht. Künstler, Druckwerkstätten, Schulen, Hochschulen sowie Museen bildeten dafür eine sich vernetzende, wachsende Lobby.

Im Druckkunst-Museum in Leipzig ist für August erneut ein Künstlerworkshop zum Kulturerbe Drucktechnik geplant. Seit 8. Februar werden dort druckgrafische Arbeiten des Malers und Bildhauers Markus Lüpertz gezeigt. Und der 15. März 2019, der erste Jahrestag der Kulturerbe-Anerkennung, wird erstmals als Tag der Druckkunst begangen. Dazu werden Aktionen in ganz Deutschland vorbereitet.

Foto: Kai Hofmann

Während des Künstlerworkshops »Let's print« im Leipziger Druckkunst-Museum 2018 wurde eine Lithografie gedruckt.

MELDUNGEN

Sozialplan in Leipzig
Noch im Dezember wurde ein Sozialplan für die Kolleg*innen der Leipziger Zeitungsdruckerei vereinbart. Madsack schließt den Betrieb zum Jahresende, davon sind 60 Beschäftigte in der Druckerei und rund 200 in der ausgegliederten Weiterverarbeitung betroffen. Die Belegschaft hatte für einen besseren Sozialplan gestreikt. Mehr dazu unter http://bit.ly/LVZ-SP

Fast drei Wochen gestreikt
Auch für die 70 Kolleg*innen, die in der Frankfurter Societäts-Druckerei entlassen werden, gibt es einen Sozialplan. Über die Hintergründe, das Vorgehen der Ippen-Verlagsgruppe und Rempel-Familie sowie den fast dreiwöchigen Streik und Widerstand der Belegschaft veröffentlicht *publik* in der aktuellen Ausgabe eine Reportage.

DRUCK+PAPIER-online verpasst?
Im Dezember hat DRUCK+PAPIER eine fünfte Ausgabe herausgebracht, die online zu lesen ist. Dort gibt es Hintergrundinformationen zu Arbeitgebern mit Mitgliedschaften Ohne Tarifbindung (plus Kommentar von Detlef Hensche), eine Buchbesprechung »Vom Buchdrucker zum Medientechnologen« und vieles mehr. Einfach anklicken und lesen. verdi-drupa.de/?recent_issue=7102

AUS DEN BETRIEBEN

Freund Verpackung insolvent

Der Standort der insolventen Friedrich Freund Kartonagenfabrik in Georgsmarienhütte mit einst 100 Beschäftigten wird Ende Februar geschlossen; der Betrieb im thüringischen Nordhausen mit rund 50 Beschäftigten soll weiter bestehen bleiben.

Bereits bei der Übernahme durch die Weik Packaging Group 2012 befürchtete die Belegschaft in Georgsmarienhütte, dass die Produktion an den Weik-Standort in Emskirchen verlagert werde. Dort sei in Maschinen und Anlagen investiert worden, während in Georgsmarienhütte die Aufträge weniger geworden wären, lautet der Vorwurf des Betriebsrats. Das Aus kommt für die Belegschaft des 110 Jahre alten Unternehmens trotz der wirtschaftlichen Schwierigkeiten überraschend. Denn noch in den vergangenen Monaten seien jeweils rund 6,5 Millionen Vollpappe-Bögen für Verpackungen renommierter Firmen produziert worden. Die Belegschaft habe das als Aufwärtstrend bewertet. Wer noch keine andere Arbeit gefunden hat, wird vermutlich in die geplante Transfergesellschaft wechseln.

IN EIGENER SACHE

70. Geburtstag

Dieses Jahr wird das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland 70 Jahre alt. Der 23. Mai 1949 war gleichzeitig die Geburtsstunde der Bundesrepublik (die DDR ist nur wenige Monate später am 7. Oktober 1949 gegründet worden). Die Deutschen hatten innerhalb von 25 Jahren die Welt in zwei Kriege gestürzt. Auch unter dem Eindruck der Weimarer Republik und des Nationalsozialismus ist das Grundgesetz entstanden. Und seitdem öfter verändert worden. 70 Jahre Grundgesetz, 70 Jahre Deutschland – ein Grund zum Feiern? Was ist gut? Was muss bleiben? Was läuft nicht gut und sollte sich ändern?

Jetzt sind die Leserinnen und Leser der DRUCK+PAPIER gefragt: Schreibt uns! Gehen genügend Zuschriften ein, werden wir sie veröffentlichen. Mailt an: drupa@verdi.de.

Das Grundgesetz ist als Magazin zum Preis von 10 Euro unter http://bit.ly/Grund-G-70 zu kaufen.

MEIN STANDPUNKT

Was hältst du von den ver.di-DruckerTagen?

Ich finde die DruckerTage großartig. Seitdem mich vor vielen Jahren ein Kollege aus dem Bezirksfachbereichsvorstand darauf aufmerksam gemacht hat, bin ich schon viele Male dabei gewesen. Ich erinnere mich gut an Werner Rügemer – das waren die 6. DruckerTage 2012 in Lage-Hörste – der sprach über Public Private Partnership und wie Staat und Kommunen nach der Banken- und Eurorettung weiter ausgeblutet werden. Das war ein Erlebnis! Der Vortrag und die Diskussion haben meinen politischen Horizont schlagartig erweitert. Oder Gerd Wiegel, der einen Vortrag über den Rechtspopulismus in Europa und die Ursachen gehalten hat. Er hat das in sehr eindringlichen Worten beschrieben. Dazu gibt es immer ein Kulturprogramm – etwa Kabarett mit Robert Griess: fantastisch. Ich finde auch das Drumherum in der ver.di-Bildungsstätte gut. Wir sind in Bielefeld herzlich empfangen worden, die Zimmer sind schön, das Essen ist gut, für mich ist das wie Kurzurlaub. Und inzwischen auch fast ein familiäres Treffen mit Bekannten, Freunden und Kolleginnen, die ich sonst nicht sehe. Ich hätte dennoch einen Wunsch: die DruckerTage zu öffnen für die gesamte Gewerkschaft und junge Leute stärker anzusprechen, weil wir uns sonst bei der Diskussion im Kreis drehen. Da mich vor allem gesellschaftspolitische Themen begeistern, die sonst nicht in meinem Alltag vorkommen, könnte ich mir gut mal das Thema vorstellen: Wie sieht es mit der Gleichberechtigung der Frau aus? Ansonsten: Die DruckerTage müssen unbedingt weitergehen.

Foto: privat

Silke Köhler, Betriebsratsvorsitzende HID Global Rastede

Protokoll: mib

13. VER.DI-DRUCKERTAGE

Die 13. ver.di-DruckerTage finden vom 5. bis 7. Juli in Bielefeld statt.
Das Thema: **Nicht jeder hat einen Sechser im Lotto.** Was sich am Rentensystem ändern muss und wie ein gutes Tarifvertragssystem aussehen kann.
Anmeldung unter http://bit.ly/13-v-DruckerTage

Mein Tag im Job

»Wenn ich zur Früh- oder Spätschicht an die Arbeit komme, weiß ich zwar, dass ich die Schneid- oder Falzmaschine bedienen werde. Aber was mich genau erwartet, das ist jeden Tag anders. Wenn in der Nachtschicht ein Druckauftrag läuft, der am nächsten Tag fertig sein muss, oder ein Kunde bis auf die letzte Minute mit der Druckfreigabe wartet, wird es auch stressig. In der Regel lasse ich mich aber nicht so schnell aus der Ruhe bringen.

Wir produzieren verschiedene Broschüren mit Rückenheftung. Bei Schichtbeginn legt der Abteilungsleiter fest, ob ich beim Schneiden oder Falzen bin. Da arbeite ich dann die Aufträge der Reihe nach ab. Das Bedienen der Maschinen ist Millimeterarbeit, denn die meisten Kunden werden es merken, wenn ich irgendwo geschludert habe und ein Teil der Nase eines Abgebildeten auf der Folgeseite fehlt. Bei großen Auflagen kann es schon mal eintönig werden. Im Normalfall haben wir aber 10 bis 20 unterschiedliche Aufträge am Tag. Papier ist für mich ein faszinierendes Material, weil es sich immer verändert: Ein Auftrag kann an einem Tag wunderbar laufen und am nächsten will nichts rundlaufen.

Foto: Thomas Dörr

Marius Seiler, 26, ist Buchbinder in der Druckweiterverarbeitung bei der Görres-Druckerei in Neuwied.

An der Schneidemaschine muss ich einstellen, auf welche Größe die Bögen zugeschnitten werden, und den Prozess überwachen. An der Falzmaschine ist die Arbeit abwechslungsreicher, weil es viele verschiedene Falztechniken gibt. Man muss sich konzentrieren, um die Maschine sehr genau einzustellen, und sich die Falze auch räumlich vorstellen.

Neben der Arbeit mache ich eine vierjährige Fortbildung zum Druck- und Medientechniker in Köln: zwei Nachmittage pro Woche und samstags. Dafür bin ich von der Schicht freigestellt worden. Ich hatte mich gefragt, wie sicher der Arbeitsplatz langfristig ist, was die Digitalisierung angeht – da möchte ich mir mehr Optionen für die Zukunft offenhalten. Dafür nehme ich die Doppelbelastung und die relativ geringe Freizeit auch gerne in Kauf.«

Protokoll: Lisa Brüßler

LESER-MAILS

»Granatensauerei«

Die Online-Ausgabe DRUCK+PAPIER vom Dezember 2018 befasste sich mit Druckbetrieben, die zwar Mitglied im Arbeitgeberverband bleiben, die Tarifverträge aber nicht mehr anwenden. Sie sind OT – Ohne Tarifbindung. Dazu schrieb uns ver.di-Kollege Fritz Deutschle:

Dass sich immer mehr Arbeitgeber in der Druckindustrie aus dem Tarifvertrag hinausstehlen können, empfinde ich als Granatensauerei. Von Politikern wird ja immer gerne auf die Tarifautonomie verwiesen, in die man nicht eingreifen möchte. Wenn aber immer mehr Firmen OT sind, dann gehört dringend eine gesetzliche Regelung her. Dergestalt, dass die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband zwingend Pflicht ist unter Einhaltung des geltenden Tarifs, wie ja auch in DRUCK+PAPIER gefordert wurde. Von Politikern wie zum Beispiel einem gewissen Herrn Merz ist das mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht zu erwarten. Dem gehen die Belange der allermeisten Arbeitnehmer am hinteren Ausscheidungsorgan vorbei.

»Wisst ihr überhaupt, wie sich unsere Arbeit anfühlt?«

Ein Kollege, beschäftigt bei Gundlach Verpackung in Oerlinghausen, der nicht namentlich genannt werden möchte, schreibt:

Als langjähriges Mitglied schon bei der IG Druck und Papier wundere ich mich gerade sehr über die Informationspolitik in den Betrieben! Die aktuellen Entwicklungen beim Drucktarif – sprich: die Kündigung des Manteltarifs durch den Arbeitgeberverband – kommen doch auch auf die Papierverarbeitung zu. Was wir in Jahrzehnten erreicht haben, soll wieder verschlechtert werden? Und unter den schlechteren Bedingungen sollen wir das bis 67 oder 70 Jahre durchziehen? Sollten wir nicht langsam über Modelle für Schichtarbeiter verhandeln, die schon viel früher nicht mehr können und ausscheiden müssen? Ich frage mich, ob uns in meiner Gewerkschaft überhaupt noch Leute vertreten, die wissen, wie sich unsere Arbeit anfühlt.

Ich bin der Meinung, dass über die Auswirkungen der Arbeitszeitverlängerung, Verschlechterungen beim Manteltarifvertrag und beim Lohn nicht mehr genügend berichtet wird. Man liest nichts in den Medien, nichts im Netz, nichts an den Infotafeln in den Betrieben. Es müssten mal wieder Plakate gedruckt, Spots im Fernsehen geschaltet, junge Leute gezielt angesprochen und Infoveranstaltungen auch für Nichtmitglieder angeboten werden. Dafür sollten unsere Beiträge verwendet werden. Wir wollen, dass FÜR UNS verhandelt wird. In Deutschland brummen die Geschäfte wie doof, es gibt keinen Grund, uns nicht daran zu beteiligen. Wir sind das auch wert!

SEMINAR

Alle Räder stehen still? IMK

»… wenn dein starker Arm es will«, heißt es im Bundeslied für den Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein. Geht das heute noch? Was hat sich verändert? Im Seminar »Der Mensch in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft« werfen die Teilnehmenden einen kritischen Blick auf die betrieblichen und gesellschaftlichen Wirklichkeiten, hinterfragen einfache Antworten und schauen auf Zusammenhänge. Es geht um die Arbeitsmarktsituation, um Koalitionsfreiheit, Stationen der Tarifpolitik, Tarifautonomie, das Betriebsverfassungsgesetz und betriebliche Handlungsstrategien.

Freistellung mit Bildungsurlaub und nach § 37 Abs.7 BetrVG

29. April – 3. Mai 2019 in Bielefeld-Sennestadt
Seminarnummer: BI 03 190429 02
Anmeldungen direkt an biz.bielefeld@verdi.de

Weitere Seminare unter http://verlage-druck-papier.verdi.de/

IMPRESSUM **DRUCK+PAPIER – die ver.di-Branchenzeitung –** erscheint gedruckt für die Mitglieder der Druckindustrie und Zeitungsverlage sowie Papier- und Kunststoffverarbeitung als Beilage zur ver.di-Mitgliederzeitung publik. 157. Jahrgang. **Herausgeber:** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand/Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Frank Bsirske und Frank Werneke. **Redaktion:** Michaela Böhm, Andreas Fröhlich (verantwortlich), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 030.6956-2318, Telefax: 030.6956-3654, drupa@verdi.de. **Gestaltung:** werkzwei Detmold. **Druck:** Mohn Media

Foto: Lisa Brüßler

Unterwegs zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden

Marcus Pfaff kontrolliert im Gremium die Geschäftsführung der Bundesdruckerei | LISA BRÜSSLER

Marcus Pfaff, 50, ist Betriebsratsvorsitzender der Bundesdruckerei. Sein Büro hat er im zweiten Stock in der Kommandantenstraße in Berlin-Kreuzberg. Eigentlich ein passender Ort, um sich auf die vier Aufsichtsratssitzungen im Jahr vorzubereiten. Aber das macht er fast ausschließlich zu Hause: »Die Unterlagen dürfen nur für mich zugänglich sein.« Niemand sonst darf reinschauen. Und zu besonderer Verschwiegenheit ist ein Aufsichtsratsmitglied auch verpflichtet. Details zu Beratungen, Abstimmungen oder Wortbeiträgen von anderen Mitgliedern muss Pfaff für sich behalten.

Erfahren und gut aufgestellt

Betriebsrat und Aufsichtsrat – das passt für ihn trotzdem bestens zusammen. »Die Betriebsratsarbeit mit dem sozialen Engagement für die Belegschaft ist eine Lebenseinstellung von mir.« Die Arbeit im Aufsichtsrat helfe ihm dagegen zu kontrollieren, ob der Betriebsrat im operativen Geschäft identische Zahlen von der Geschäftsführung erhalte. Die Rollen gelte es klar abzugrenzen. Im Aufsichtsrat gehe es um das Unternehmen und dessen Entwicklung. »Es gibt dort intensive, manchmal schmerzende Diskussionen für beide Seiten. Das Ziel ist aber immer, in Gesprächen zu Lösungen zu kommen.« 2013 kam Marcus Pfaff als Nachrücker in den Aufsichtsrat, 2016 wurde er wieder ins Gremium und zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Am Anfang besuchte er Kurse und Schulungen zu Rhetorik, Jahresabschluss und den Aufgaben von Aufsichtsratsmitgliedern. Geholfen haben ihm seine Erfahrungen aus der Arbeit im Betriebsrat, dem er seit 17 Jahren angehört. »Inzwischen bin ich in diesen Themen erfahren und gut aufgestellt.«

Fundiertes Wissen nötig

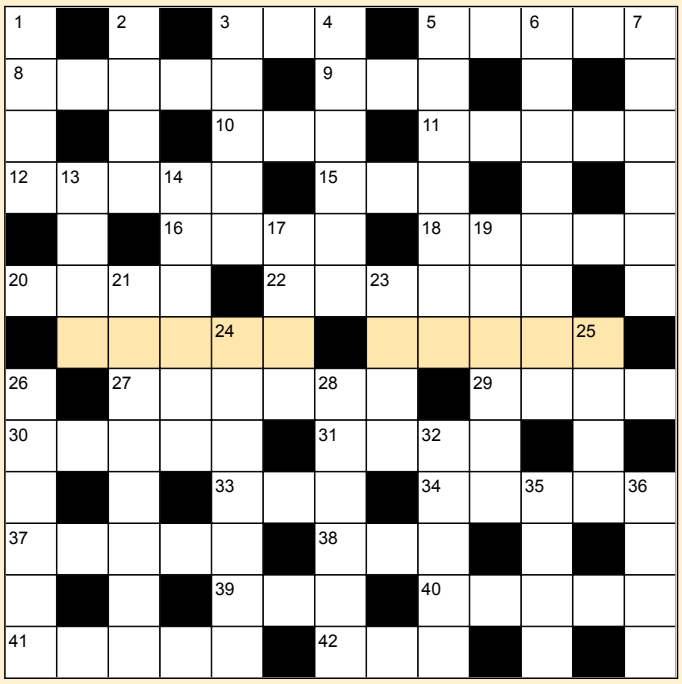
Die Regeln für den Aufsichtsrat ergeben sich bei Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten – wie bei der Bundesdruckerei – aus dem Mitbestimmungsgesetz. Die Anteilseigner – in diesem Fall der Staat – stellen sechs Mitglieder inklusive des Vorsitzenden. Für die Arbeitnehmerseite sind ebenfalls sechs, jedoch von der Belegschaft gewählte Personen im Aufsichtsrat, darunter zwei Gewerkschaftssekretäre von ver.di. Für die Aufsichtsratsarbeit erhält Pfaff eine Vergütung, die er zum Großteil – wie bei ver.di vorgeschrieben – abführt. Das Geld geht an die Hans-Böckler-Stiftung und an die gemeinnützige Gesellschaft ver.di GewerkschaftsPolitische Bildung.

Die Vorbereitung auf eine Sitzung kann gut eine Woche oder mehr umfassen. Besonders am Anfang und am Ende des Jahres gibt es viel Stoff zu lesen. Eine der Kernaufgaben ist die Überwachung der Geschäftsführung. Das geht nicht ohne fundiertes Wissen. Im Aufsichtsrat zu sein – das ist manchmal auch ein Spagat. Was wirtschaftlich sinnvoll fürs Unternehmen ist, kann riskant sein für die Arbeitsplätze. Die zu erhalten, das ist für Marcus Pfaff das Wichtigste.

PREISRÄTSEL

Waagerecht: **3** Spielkartenfarbe, **5** Sondervergütung, Gewinnanteil, **8** Gesellschaftstanz aus Kuba, **9** Großmutter, **10** engl. Anrede, **11** Brauch, Gewohnheit, **12** Schiffsbaubetrieb, **15** Abgasreiniger für Autos (Kzw.), **16** Nichtfachmann, **18** franz. Opernkomponist, † 1871, **20** kegelförmiges Indianerzelt, **22** Lärminstrument, **27** Stab, Mast, **29** Missgunst, **30** Zuchtrind, **31** Stadt in Oberitalien, **33** Ansiedlung, **34** Rhombus, **37** Erlass, Verordnung, **38** starkes Seil, **39** Aufgussgetränk, **40** griech. Dichter, 8. Jh. v. Chr., »Ilias«, **41** Fruchteinbringung, **42** franz.: Straße.

Senkrecht: **1** Flugzeugbesatzung, **2** röm. Liebesgott, **3** breiige Masse, **4** Stöpsel, **5** Hybride, Mischling, **6** Merkzeichen, Vermerk, **7** Hindernis, **13** erzählende Dichtkunst, **14** Jagdgewehr, **17** Kultbild der Ostkirche, **19** Muse der Sternkunde, **21** Standpunkt, Lage, **23** griech. Kriegsgott, **24** Mohrrübenart, **25** Gewürz, **26** strenge Enthaltsamkeit, **28** Holzzaun, **32** kastenförmiges Möbelstück, **35** Laubbaum, Rüster, **36** Würde, Anstand.



An unserem DRUCK+PAPIER-Preisrätsel können wieder alle ver.di-Mitglieder teilnehmen. Das Lösungswort – in den gefärbten Kästchen – bezeichnet ein Wort mit mehreren Bedeutungen, das Archivaren und Medizinern, Bibelwissenschaftlern und Schriftsetzern gleichermaßen geläufig ist. Das Lösungswort auf einer Postkarte schicken oder per Mail (drupa@verdi.de, bitte die vollständige Postadresse angeben) bis zum 12. März 2019 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 – unter Ausschluss des Rechtswegs – folgende Preise:

1. Preis: Gutschein Büchergilde Gutenberg im Wert von 80 Euro
2. Preis: sportliche Armbanduhr
3. Preis: ver.di-Lunchbox aus Keramik
4. Preis: Buch: Schwarze Kunst und Klassenkampf 1830 –1890 (Gerhard Beier)
5. Preis: ver.di-Schreibset von Faber-Castell
6. Preis: ver.di-Kaffee-to-go-Becher
7. Preis: Power Bank (2 Stunden)
8. Preis: zwei KeyRefinder
9. Preis: ver.di-Kaffee aus fairem Handel (500 g)

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