Die ver.di Branchenzeitung

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

DRUCK+ PAPIER

Nr. 3 | August 2020 | Jahrgang 158

www.verdi-drupa.de

Trotz Corona: Fordern, was uns zusteht

Foto: ver.di

Verhandlungen bei TSB: Arbeitsplätze sichern, Tarifverträge verlängern, Besetzung garantieren und Auslagerung verbieten | Gute Regelungen bei Melitta | HELMA NEHRLICH

Mitten in Corona-Zeiten und von Mutlosigkeit keine Spur: Der Tarifvertrag soll für TSB-Beschäftigte mindestens bis Ende 2022 gesichert sein – und damit länger als der Flächentarifvertrag. Bis dahin soll auch niemand um seinen Arbeitsplatz fürchten. Für ver.di-Mitglieder wird es – so die Planung – weiterhin jedes Jahr 600 Euro zusätzlich geben. Bei TSB (Tiefdruck Schwann-Bagel) in Mönchengladbach – dem einzigen tarifgebundenen Tiefdruckbetrieb – sollen die Verträge jetzt verlängert werden.

Sicherheit für den Job

Im Gegenzug wollen sich ver.di und der Betriebsrat auf eine viermonatige Verschiebung der Lohnerhöhung einlassen. »Wir haben es durchgerechnet; insgesamt bringen uns die tariflichen Leistungen mehr«, sagt Betriebsratsvorsitzender John de Loach.

Auftragseinbrüche, Kurzarbeit, Einkommensverluste – davon ist auch TSB nicht verschont. Doch das ist kein Grund, nichts zu fordern: »Die Kollegen und Kolleginnen brauchen gerade jetzt Sicherheit – für ihren Arbeitsplatz und das Einkommen.« Die meisten der 250 Beschäftigten sind in der Gewerkschaft. Gemeinsam mit ver.di haben sie Eckpunkte formuliert. Zurzeit (und bis nach Redaktionsschluss) wird verhandelt; danach stimmen die ver.di-Mitglieder darüber ab.

Mehr Geld für ver.di-Mitglieder

So soll die Maschinenbesetzung und der Personalbedarf bei TSB weiterhin per Firmentarifvertrag geregelt werden. An der Mindestbeschäftigtenzahl und der Besetzung mit zwei Druckern, einem Rolleur und einem Linienführer pro Rotation wollen sie bis Ende 2021 nicht rütteln lassen. So lange dürfen auch keine Arbeiten ausgelagert werden. ver.di-Mitglieder erhalten bei TSB anteilig höheres Urlaubsgeld und mehr Jahresleistung. »Das soll bis Ende 2022 so bleiben und gleicht die späteren Lohnsteigerungen aus.« Die ver.di-Verhandler wollen noch ein weiteres Jahr Verlängerung draufsatteln. »Dann könnten die aktuellen Flächentarifregelungen bei TSB bis Ende 2023 gelten«, so Andreas Fröhlich. Dafür möchte die Geschäftsführung gern flexiblere Arbeitszeiten. Spielraum für Verhandlungen.

Auch bei Melitta gibt es Verbesserungen: Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit ist um zwei Jahre verlängert worden – inklusive Aufstockung auf mindestens 85 Prozent.

Mehr zur Corona-Krise steht auf den Seiten 4 und 5.

AUS DEM INHALT

Mayr Melnhof und die Sache mit dem Gesetz *Seite 3*

Professor Hickel: Für einen Corona-Solidarfonds *Seite 6*

Tarif: Mehr Zeit für den alten Mantel *Seite 7*

Arbeitsrecht Teil 2: Sorry, Chef, da irren Sie! *Seiten 8 bis 9*

Kühlgeräte gegen die Hitze *Seiten 12 und 13*

NÄCHSTE AUSGABE

Die DRUCK+PAPIER erscheint wieder im **September 2020**.

EDITORIAL

Jeder und jede hätte es wissen können. In den Schlachthöfen zerlegen osteuropäische Männer tote Tiere wie Maschinen. Angestellt sind sie bei Subunternehmen und eingesetzt in der Fleischindustrie. Wer krank ist, muss die Zähne zusammenbeißen. Wer die Gewerkschaft ruft, fliegt raus.

Mehr als 1.400 Menschen hatten sich beim Fleischkonzern Tönnies mit dem Corona-Virus angesteckt. Weil sie bei schlechter Luft schwer körperlich arbeiten mussten. Weil sie auf engem Raum wohnen und in vollen Bussen zur Arbeit gebracht werden. Anders gesagt: Den Fleischindustriellen und Subunternehmern ist die Gesundheit der Akkordarbeiter aus Osteuropa völlig egal. Hauptsache billig.

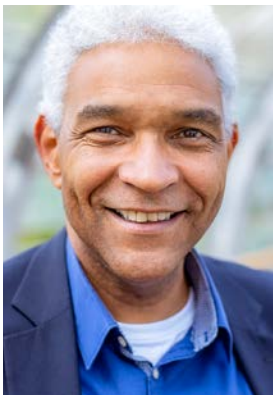


Foto: Kay Herschelmann

Nein, es geht nicht um billiges Fleisch, das sich angeblich die Armen leisten können sollen. Es geht um Profite. Das größte Unternehmen der Fleischwirtschaft ist die Tönnies-Gruppe. Weltweiter Umsatz: 6,65 Milliarden Euro. Das Vermögen des Ex-Aufsichtsratschefs von Schalke 04 wird auf zwei Milliarden Euro geschätzt.

Fleischindustrie und Subunternehmen sind per Werkvertrag miteinander verbunden. Das bedeutet: Tarifverträge gelten nicht. Betriebsräte, sofern es welche gibt, haben kein Mitbestimmungsrecht. Nun hat das Kabinett einen Gesetzentwurf beschlossen, wonach Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischindustrie verboten werden. Richtig so. Aber warum nur dort?

Auch woanders werden Werkverträge und Leiharbeit genutzt. So lagern Druckunternehmen ganze Abteilungen aus und kaufen sich Leistungen der Fremdfirmen per Werkvertrag ein. Auch ihnen ist es egal, unter welchen Bedingungen jemand dort arbeitet. Es geht allein darum, sich des Tarifvertrags der Druckindustrie zu entledigen. Auch hier sollte der Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verboten werden. Stattdessen: fest anstellen und tariflich bezahlen.

ANDREAS FRÖHLICH

STRICHÄTZUNG

Illustration: Thomas Klefisch

1.000 Jahre Knast

www.robertgriess.de

Viele denken nach jedem Urlaub: Er ging wieder viel zu schnell vorbei! Dieses Jahr ist auch das anders. Die meisten Deutschen blieben zwischen Boden-, Nord- und Ostsee und lernten die eigenen Landsleute besser kennen. Was bei den meisten den Wunsch vergrößert hat, kommendes Jahr unbedingt wieder möglichst weit weg zu fahren. Schließlich will man sich erholen. Wie soll das gehen, wenn man jedes Wort vom Nebentisch versteht?

Und dann die – trotz oder wegen der Abstandsregeln – überfüllten Strände: Die Handtuchschlachten von Rügen, Sylt und Norderney sind jetzt schon Legende! Die Vermieter von Ferienwohnungen am Meer haben sich auch dankbar gezeigt und die Mieten aus Patriotismus teils verdoppelt.

Doch es hat auch Vorteile, in der Heimat Urlaub zu machen. Wer Erholung in Gütersloh, Chemnitz oder Wolfsburg gesucht hat, kommt nach Hause und hat auf jeden Fall das Gefühl: Jetzt fängt der Urlaub endlich an!

Es gab natürlich auch Auslandsreisen. Die Botschafter der deutschen Leitkultur machten mal wieder »bella figura«. Besonders am Ballermann zwischen Bier- und Schinkenstraße lieferten die sonnenbrandroten, teutonischen Sauftouristen viele Argumente dafür, dass man die Grenzen für Seuchentouristen doch erst später hätte öffnen sollen. Palma ist nicht Ischgl, aber Idioten bleiben überall Idioten!

Und die Reichen? Ich stelle mir ein Kreuzfahrtschiff vor, die »MS UTOPIA«, auf dem sie in frei gewählter Quarantäne der Corona-Krise für immer davonschwimmen. Auf dem Sonnendeck lassen sie sich vom osteuropäischen Dienstleistungspersonal bedienen. Unter Deck schuften die Matrosen aus der Dritten Welt. Und Clemens Tönnies, Ex-Wirecard-Vize-Chef Marsalek und der frühere VW-Boss Winterkorn spielen am »1.000 Jahre Knast«-Stammtisch mit der hochwohlgeborenen, professionellen Nichtstuerin Gloria von Tut-und-Tatnix Bingo.

ROBERT GRIESS

SCHUSTERJUNGE

Wegen 15 Cent in den Ruin

Der bvdm – Unternehmerverband der Druckindustrie – ist ein verlässlicher Partner. Zumindest für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem größten Lobbyverein der Privatwirtschaft. Der sagt im März: Kurzarbeit ist prima. Und verlangt von der Bundesregierung, die Bezugsdauer fürs Kurzarbeitergeld von zwölf auf 24 Monate zu verlängern. Schon ist auch der bvdm dabei und fordert: Kurzarbeit verlängern!

Es ist April und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände warnt: Um Himmels willen keine gesetzliche Aufstockung des Kurzarbeitergelds. Das befeuere absurd hohe Erwartungen an den Sozialstaat. Verdirbt also den Charakter. Sofort ist der bvdm zur Stelle und lehnt die Aufstockung auch ab. Die bezahlt zwar die Bundesagentur für Arbeit. Aber die Betriebe müssten das vorfinanzieren, jammert der bvdm. Und fragt gleich, ob ein Vorschuss bezahlt werden könne?

Nur beim Mindestlohn folgt der bvdm dem großen Lobbyverein nicht. Denn der findet es gut, dass der Mindestlohn ab nächstem Jahr von 9,35 auf 9,50 Euro steigen soll. Um 15 Cent. Oh weh, das würde das gesamte Lohngefüge in den Betrieben ins Wanken bringen, fürchtet der bvdm. Überfordert Unternehmen, gefährdet Arbeitsplätze. Weg wäre sie, die Druckindustrie! Zack! Eingestürzt. Deshalb solle die Erhöhung verschoben werden. Fragt sich, wann der bvdm vorschlägt, dass der Staat gleich die Löhne zahlen soll.

ARBEITSUNRECHT

Mayr Melnhof und die Sache mit dem Gesetz

Geschäftsführer drangsaliert Betriebsratsvorsitzenden | Mieses Betriebsklima | Strafanzeige

Vier Abmahnungen für Norbert Hillemacher im März. Vier Mal wurden ihm »Pflichtverletzungen« vorgeworfen. Der Maschinenführer ist seit sechs Jahren Betriebsratsvorsitzender bei Mayr Melnhof Graphia in Trier. Freigestellt für die Betriebsratsarbeit ist er nicht. Das wäre erst ab 200 Beschäftigten möglich. In Trier, wo Verpackungen für die Tabakindustrie hergestellt werden, arbeiten etwa 155 Kolleg*innen.

Im Betriebsverfassungsgesetz ist das so geregelt: Sobald ein Betriebsratsmitglied Aufgaben für den Betriebsrat erledigt, ist er von seiner beruflichen Arbeit freizustellen. Um Erlaubnis muss er nicht fragen.

Das sieht Mayr Melnhof offenbar anders. In den Abmahnungen ist immer wieder die Rede davon, dass Hillemacher etwas »ohne Genehmigung« getan habe. Rechtsanwalt Joachim Wagner aus Bielefeld vertritt den Betriebsratsvorsitzenden und seit Langem auch den Konzernbetriebsrat. »Die Auffassung von Mayr Melnhof, Betriebsratstätigkeit genehmigen oder verweigern zu dürfen, ist falsch. Das hat mit der Rechtslage nichts zu tun und gilt vor allem auch für Reisen von Betriebsratsmitgliedern, wenn diese dabei ihren gesetzlichen Aufgaben nachkommen.«

Gremium wird abgestraft

Es ist nicht der einzige Fall, wo sich Geschäftsführer Norbert Adam im Namen des Konzerns über das Gesetz hinwegsetzt.

Mayr Melnhof mahnt nicht nur ab, sondern zieht auch Lohn ab. Norbert Hillemacher, 52, fehlten Ende März 1.400 Euro auf seinem Konto. Das Unternehmen hatte das Geld mit der Begründung einbehalten, er habe seine Krankheit selbst verschuldet.

Der Betriebsratsvorsitzende war im März zu einer Gerichtsverhandlung nach Wien an den Konzernsitz gereist. Bei seiner Rückkehr fühlte er sich nicht gut. Es war der Beginn der Corona-Pandemie: Die Firma empfahl ihm, zum Arzt zu gehen. Sein Arzt, überzeugt, dass sein Patient aufgrund atypischer Symptome nicht an Covid-19 erkrankt war, sah keinen Grund für einen Test. Anders Mayr Melnhof: Die Firma behauptete, Hillemacher habe sich mit dem Corona-Virus am Hotspot in Wien angesteckt. Die Lohnfortzahlung wurde einbehalten. Erst auf Druck ist ihm das Geld nachbezahlt worden.

Inzwischen verweigert der Konzern dem gesamten Gremium in Trier die Vergütung. Für die Dauer der Betriebsratssitzungen zieht Mayr Melnhof Arbeitszeit oder Lohn ab. Der Grund: Das Gremium lädt seit einiger Zeit Markus Bach nicht mehr zu den Sitzungen ein. Der ist gewähltes Ersatz-Betriebsratsmitglied, aber auch Personalleiter, also leitender Angestellter. Und diese dürfen laut Betriebsverfassungsgesetz nicht Mitglied im Betriebsrat sein. Manche vermuten, Bach sei vom Unternehmen zur Kandidatur aufgefordert worden, um die Arbeit des Betriebsrats auszukundschaften.

Bach vertritt die Firma außerdem gegenüber dem Betriebsrat. Denn Geschäftsführer Norbert Adam spricht nicht mit dem Betriebsrat. »Er grüßt nicht. Und wenn ich den Raum betrete, verlässt er ihn«, sagt ein Betriebsratsmitglied.

Das Betriebsklima in Trier wird als schlecht beschrieben. »Der Geschäftsführer übt Druck auf Kollegen und Kolleginnen aus. Besonders solche, die krank waren oder einfach nicht mehr so können wie früher«, sagt ein Beschäftigter. Adam führe ein Schreckensregiment, klagt eine Kollegin. Julia Mole von ver.di bestätigt, dass vermehrt Kolleg*innen aus dem Trierer Standort nach Rechtsberatung fragen – von der Eingruppierung bis zum Kündigungsschutz.

DRUCK+PAPIER hat Geschäftsführer Norbert Adam um Stellungnahme gebeten. Doch kurz vor dem vereinbarten Telefonat sagt er den Termin ohne Begründung ab. Der Pressesprecher des Konzerns rückt daraufhin auch von seiner Zusage ab.

Widerstand formiert sich

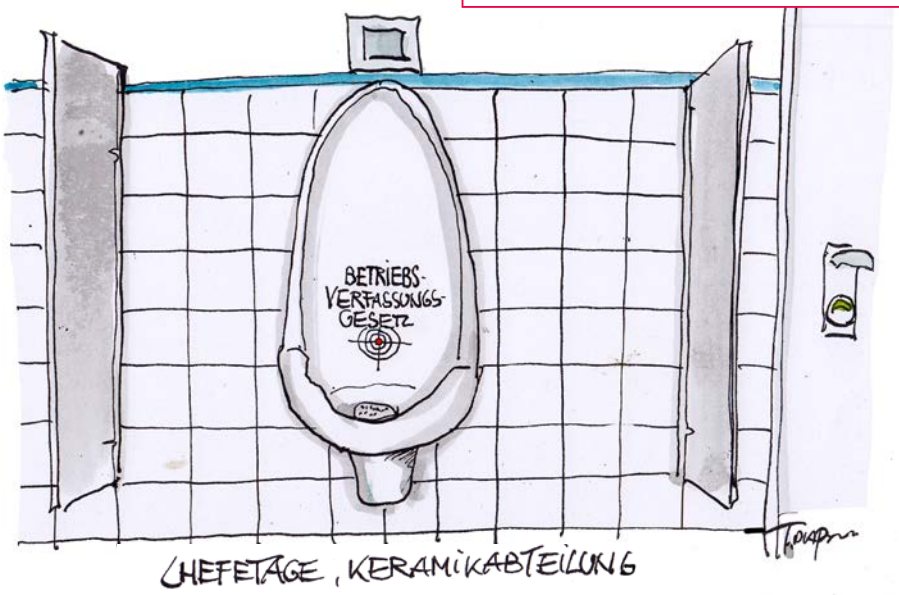
Reisekosten nicht zahlen, abmahnen, schikanieren – Michael Heizmann, Betriebsratsvorsitzender des Europäischen Betriebsrats, beschreibt das Vorgehen aus eigener Erfahrung als »System Mayr Melnhof«: »Wir müssen jeden Cent für dienstliche Reisen privatrechtlich einklagen, weil der Konzern die Zahlung verweigert. Mit dem Ziel, uns von unserer eigentlichen Betriebsratsarbeit abzuhalten und uns zum Aufgeben zu bringen.«

Davon ist nichts zu spüren. Der Delmenhorster Betriebsrat veröffentlicht eine Solidaritätserklärung, die Betriebsratsmitglieder in Trier klagen ihre Vergütung ein, Norbert Hillemacher zog gegen die Abmahnungen vors Arbeitsgericht. Die Belegschaft steht hinter ihrem Betriebsrat. Als Mayr Melnhof regelmäßige Sonntagsarbeit forderte, damit sich die neue Druckmaschine bezahlt macht, stimmten die ver.di-Mitglieder erst zu, nachdem die Gewerkschaft dem Unternehmen etliche Zugeständnisse abverhandelt hatte.

»Ich bin erstaunt, wie ein internationaler Konzern duldet, dass sich ein einzelner Geschäftsführer über Recht und Gesetz hinwegsetzt, um den Betriebsrat an seiner rechtmäßigen Arbeit zu hindern«, sagt Julia Mole. Der Betriebsrat hat Strafanzeige wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit gestellt.

LESETIPP

Im Text »Auf die Plätze, fertig, los!« in DRUCK+PAPIER 1/2020 geht es ebenfalls um Mayr Melnhof. bit.ly/dp-1-S6



Karikatur: Thomas Plaßmann

Von echten Krisen, hausgemachten und vorgeschobenen

Wie durch Misswirtschaft angeschlagene Unternehmen ihre Belegschaften in die Insolvenz treiben und Betriebe die Corona-Pandemie für radikale Abbaupläne nutzen | HELMA NEHRLICH

Anfang Juli hieß es beim bvdm: »Geschäftsklima in der Druckbranche hellt sich auf.« Der Unternehmerverband der Druckindustrie spricht vom Erholungskurs. Corona überstanden? Viele Beschäftigte erleben das anders. Die nach wie vor schwache Auftragslage hält Tausende in Unsicherheit und mutet ihnen Einkommenseinbußen zu.

Im Mai waren fast 1.500 ver.di-Mitglieder allein in der Druckindustrie in Kurzarbeit. Mehr als zwei Drittel der vom ifo-Institut befragten Druck- und Medienunternehmen vermelden auch im Juli Arbeitsausfall. Die meisten rechnen sogar damit, dass die Kurzarbeit in den nächsten drei Monaten anhält. Beim Rollenakzidenz- und Tiefdruck lagen Produktionsausfälle zu Spitzenzeiten bei 40 Prozent. Noch ist das Vor-Corona-Volumen an Werbedrucksachen und Flyern nicht wieder erreicht. Auch der Buchdruck schwächelt weiter. In Zeitungsdruckereien, wo besonders die Beilagenproduktion massiv eingebrochen war, steigen die Druckumfänge langsam wieder, doch manches Anzeigenblatt blieb auf der Strecke.

Beschäftigten, die schon seit März kurzarbeiten, wird jetzt zumindest das gesetzliche Kurzarbeitergeld vom Staat um zehn Prozent aufgestockt. Unternehmen drücken sich vielerorts: In knapp der Hälfte der ver.di bekannten Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit in der Druckindustrie erhalten die Beschäftigten keinen Euro vom Unternehmen. Nur sieben Prozent der Firmen stocken das Kurzarbeitergeld auf 100 Prozent auf.

»Menschenverachtend«

Es gibt echte Corona-Krisen. Und solche, deren Ursachen weit vor der Pandemie zu finden sind. Der wirtschaftliche Einbruch durch Corona stürzt diese Unternehmen mit Wucht in die Insolvenz.

Wie im niederbayerischen Ergolding, wo sich bei Bosch Druck Solutions eine »echt tragische Geschichte« abspielt, sagt ver.di-Sekretär Pascal Attenkofer. Defizite in der Unternehmenssteuerung führten Ende 2018 zur Insolvenz. Das hat das Management schriftlich – in einem Gutachten einer Schweizer Unternehmensberatung. Damit ein Investor einstieg, wurde die Beschäftigtenzahl von 186 auf reichlich 100 geschrumpft (DRUCK+PAPIER 1/2019). Ein Sanierungstarifvertrag mit Einbußen für die Belegschaft sollte »dem Unternehmen etwas Luft geben, damit Engpässe überbrückt werden können«, erklärt Betriebsratsvorsitzender Michael Bräu.

Nun kam der Betrieb, der unter anderem Bordbücher für Autos herstellt, durch Corona erneut in eine heftige Krise. Noch mal eine Insolvenz. Noch mal wurde 80 Beschäftigten gekündigt. Ob wieder ein Investor kommt? Pascal Attenkofer von ver.di fürchtet um die hoch motivierte Belegschaft. Bosch habe bis vor wenigen Jahren zu den Top 10 der spezialisierten Druckereien und zu den technologischen Vorreitern gehört. Nun drohen die Beschäftigten leer auszugehen, weil das Unternehmen Maschinen verkaufte und zurückleaste. Das minimiert das Geschäftsrisiko. »Menschenverachtend« findet das der Gewerkschafter.

Vor dem Aus

Mit Erhardi Druck in Regensburg steht eine weitere klassische Akzidenzdruckerei mit kampfstarker Belegschaft vor dem Aus. Auch diese Druckerei – aus einer Unternehmensgruppe der Caritas-Stiftung – hatte schon vor Corona zu kämpfen. Nun gaben ihr Auftragsausfälle bei Bedienungsanleitungen und Reisebroschüren den Rest. Bei Sozialplanverhandlungen in der Einigungsstelle wurde ausgehandelt, dass der Betrieb maximal bis Ende nächsten Jahres weiterläuft. »Den knapp 50 Beschäftigten verschafft das wenigstens noch etwas Zeit«, so Attenkofer.

Auch bei Dräger + Wullenwever in Lübeck geht die Existenzangst um. Die tarifgebun-

Foto: leeyiutung - stock.adobe.com

dene Druckerei, die zur SPD-Beteiligungsgesellschaft DDVG gehört, beantragte Ende Juni ein sogenanntes Schutzschirmverfahren, eine Insolvenz in Eigenverwaltung. Schon in den vergangenen zehn Jahren hatte die Belegschaft immer wieder auf Urlaubsgeld und die tarifliche Jahresleistung verzichtet oder unentgeltlich Mehrarbeit geleistet. Aktuell ist für die 80 Beschäftigten Kurzarbeit vereinbart. ver.di-Mann Jürgen Krapf sieht die Situation »durch Corona und längeres Missmanagement« verursacht. Jetzt gehe es darum, mit einem Insolvenzplan »wenigstens Teile des Betriebs und Arbeitsplätze zu retten«.

Zeitungs- und Zeitschriftenverlage spürten Corona-Auswirkungen speziell im Anzeigengeschäft. So hat die Unternehmensgruppe Nürnberger Nachrichten Ende Mai ihr Anzeigenblatt *Der Blitz* eingestellt. Zwar werden die Verlagsangestellten weiterbeschäftigt, doch 500 meist minijobbende Zusteller*innen blieben auf der Strecke. Dank eines auf den letzten Metern ausgehandelten Sozialplans werde die Trennung zumindest in Einzelfällen für den Verlag »nicht billig«, sagt ver.di-Sekretärin Barbara Schneider.

Nicht selten wird die Pandemie jedoch vorgeschoben, um die kriselnde Stimmung zu nutzen und umzusetzen, was schon lange geplant war: Stellen abbauen und ganze Betriebsteile oder Abteilungen dicht machen. In Oldenburg bei der *Nordwest-Zeitung* gab es schon vor Corona Einsparpläne. Inzwischen setzt man auf eine Radikalkur, betriebsbedingte Kündigungen eingeschlossen. Betroffen: Geschäftskundenbereich, die Druckerei mit 15 Stellen und die Redaktion. Die Anzeigenproduktion im Geschäfts- und Privatkundenbereich soll ausgelagert werden. Das war bereits 2005 angedroht worden. Seither wurde Kündigungsschutz für die Beschäftigten in der Druckvorstufe mit fünf Stunden wöchentlicher Mehrarbeit ohne nennenswerten Lohnausgleich aufgewogen. Die Betriebsvereinbarung dazu kündigte der Verlag Mitte Mai mitten in der Kurzarbeit.

Eiskalt abserviert

Vier Wochen später die lapidare Mitteilung, dass die gesamte Abteilung geschlossen wird: 17 von 19 Beschäftigten sollen gehen. Ihre Arbeit werden externe Satzdienstleister übernehmen. »Gründe wurden uns nicht erläutert und ein eigenes Einsparkonzept, das wir erarbeitet und der Geschäftsleitung vorgelegt haben, als zu teuer abgelehnt«, sagt Betriebsratsmitglied Stephan Küller. Er kritisiert, dass langjährige Beschäftigte eiskalt abserviert werden und die Servicequalität aufs Spiel gesetzt wird. Mitte August sollen Sozialplanverhandlungen starten. »Die bisherigen Vorstellungen der Geschäftsführung können wir auf keinen Fall akzeptieren.«

Erholung und Aufhellung des Geschäftsklimas? Für die Unternehmen ja, für die Beschäftigten weniger.

Das Geld reicht nicht

Auf einmal Kurzarbeit null. Und kein Cent Aufstockung vom Betrieb. Zwei Kollegen schildern anonym ihre Situation.

»Meinen persönlichen Shutdown kann ich genau terminieren: Am 16. März schloss die Kita und ich musste Urlaub nehmen, um meine Tochter zu betreuen. Exakt eine Woche später war im Betrieb Kurzarbeit null angesagt. Ich blieb drei Monate lang zu Hause – mit Kurzarbeitergeld ohne Aufstockung. Wir haben kürzlich gebaut, da konnte ich nebenbei viel an Haus und Garten machen. Aber freiwillig hätte ich das nie gegen Arbeit getauscht. Um die Einbußen nicht zu krass werden zu lassen, nahm ich zwischendurch immer mal wieder Urlaub. Der ist jetzt komplett futsch.

Mit 67 Prozent kommt man nicht aus. Praktisch ist der Ausfall höher, weil bei der Berechnung unsere üblichen Spät- und Nachtschichtzuschläge wegfallen. Mir fehlten im Mai rund 700 Euro. Zum Glück arbeitet meine Partnerin und die Bank ließ wegen des Kredits mit sich handeln. Ab Juli mussten wir aber wieder zahlen. 1.300 Euro brauchen wir monatlich nur fürs Haus und für meinen älteren Sohn ist Unterhalt fällig. Geld ist das große Thema momentan. Jeder spürt, wo es fehlt.

Seit Mitte Juni arbeite ich wieder, sechs Stunden am Tag. Nur eine der zwei Maschinen läuft, den Dienstplan gibt es erst kurzfristig. Dass das Kurzarbeitergeld ab vierten Monat steigt, ist gut. Reichen wird das nicht. Ich muss mir wohl einen 450-Euro-Job zusätzlich suchen. Ich bin Mitte 30, ich könnte das schaffen. Aber es ist eine total blöde Situation.«

»Ich bin jetzt 25 Jahre im Betrieb. Im April und Mai habe ich wie viele hier jeweils zu 50 Prozent kurzgearbeitet. Das ist finanziell schwer zu verkraften. Weil meine Frau auch arbeitet, sind wir irgendwie durchgekommen. Doch ich kämpfe um jede Stunde Arbeit. Ich stehe wenige Monate vor der Rente. Als Spätaussiedler werden mir von den Ansprüchen aus Sowjetzeiten nur 62 Prozent anerkannt. Durch Sprachkurse, Umschulung und Arbeitslosigkeit gingen mir Anfang der 1990er weitere Jahre verloren. Da kommt es jetzt auf jeden Euro an. Sonst hab' ich noch für den Rest des Lebens etwas von dieser Krise …«

Für einen Corona-Solidarfonds

Finanzwissenschaftler Professor Rudolf Hickel: Vermögensabgabe für Reiche | Ein zweiter Lastenausgleich wie 1952

Foto: privat

Professor Dr. Rudolf Hickel ist Mitbegründer der Arbeitsgruppe »Alternative Wirtschaftspolitik«, die jährlich ein Gutachten vorlegt. Das erfolgt im Gegensatz zu dem der sogenannten Wirtschaftsweisen aus dem Blickwinkel von Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Gewerkschaften. Hintergründe zur Schuldenpolitik im »Memorandum 2020«: bit.ly/MEMORANDUM20

DRUCK+PAPIER: *Deutschland steuert wegen der Corona-Pandemie auf Schulden in Rekordhöhe zu. Was sagen Sie als Finanzfachmann dazu?*
Rudolf Hickel: Es geht um dringend notwendige Kredite. Einmal für Ausgaben wie Kurzarbeitergeld, Miethilfen, Unterstützung von Familien, Verbesserung der Gesundheitsversorgung und vieles mehr Sinnvolles. Dazu kommt der Ausgleich für Ausfälle bei Einnahmen, insbesondere bei den Städten und Gemeinden. Deren Haupteinnahmequelle, die Gewerbesteuer, ist im Schnitt um die Hälfte zurückgegangen, zum Teil sogar um 80 Prozent. Also sind am Ende Kredite in Höhe von schätzungsweise 1,9 Billionen Euro keine Verschwendung.

Aber nach der Krise müssen die Kredite abbezahlt werden. Wie?
Mit einem zweiten Lastenausgleich. Dafür werden in einem Corona-Solidarfonds alle Kreditkosten des Bundes in einem Sondervermögen zusammengefasst. Nur dann hat man einen Überblick über die tatsächlichen Kosten. Denn im Sondervermögen werden auch die Kredite einbezogen, die die Länder an Städte und Gemeinden zahlen. Aus dem Fonds werden dann die Zinsen und die Tilgung der Schulden bezahlt.

Woher kommt das Geld?
Wie 1952 aus einer einmaligen Abgabe. Die Reichen müssen einen Teil ihres Vermögens abgeben, aber nur ein Fünftel. Die Abgabe wird nicht auf einen Schlag fällig, sondern über Jahre gestreckt. Nach neuesten Daten besitzt in Deutschland ein Prozent der Vermögenden 35 Prozent des gesamten Nettovermögens. Um die geht es. Für alle anderen gibt es großzügige Freibeträge, so für Familien mit einem Eigenheim.

Warum eine Vermögensabgabe?
Weil ich dagegen bin, öffentliche Ausgaben zu kürzen, um so Geld zum Schuldenabbau zu haben. Das hieße bei den Corona-Kosten, mehr als 30 Jahre jährlich etwa 60 Milliarden aus dem laufenden Haushalt herauszupressen.

Was halten Sie von Vorschlägen wie einem neuen Solidaritätszuschlag? Oder einem Verschieben des Schuldenabbaus, da der Staat angesichts negativer Zinsen mit neuen Schulden sogar Geld verdienen kann.
Einen neuen Soliaufschlag auf die Einkommensteuer möchte ich ausschließen, da der alte noch sehr umstritten ist. Und so etwas wie »ewige Schulden« wäre möglich, weil ja kaum Zinsen anfallen und Schulden auch auf die Europäische Zentralbank verlagert werden können. Es gibt aktuell kein Tilgungsproblem. Aber CDU/CSU, FDP, Rechnungshöfe und Verfassungsrechtler werden einen baldigen Schuldenabbau massiv einfordern. Denn in der Ausnahmelage der Corona-Krise nimmt die Bundesregierung – völlig zu Recht – höhere Kredite auf, als normalerweise mit der sogenannten Schuldenbremse nach dem Grundgesetz zulässig wäre. Dort fordert auch der Artikel 115 einen Tilgungsplan, also einen Beschluss darüber, in welcher Zeit die Schulden abgebaut werden sollen.

Neoliberale Finanz- und Wirtschaftspolitiker halten eine Vermögensabgabe für unzulässig.
Blödsinn. Aktuell hat der wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages am Ende auch die Rechtmäßigkeit bestätigt. Aber trotzdem ist eine Vermögensabgabe politisch unglaublich schwer durchzusetzen.

Also bleibt ein Corona-Solidarfonds mit der Vermögensabgabe nur eine kluge Idee?
Eine Vermögensabgabe könnte auch noch in ein, zwei Jahren realisiert werden. Zurzeit wirkt der Vorschlag für viele noch schockierend. Wenn es aber wirklich eine neue Normalität nach der Pandemie gibt – auch durch die Abgabe –, dann werden die Belastung der Reichen und der Solidarfonds eine große Zustimmung finden.

Und die Vermögensabgabe könnte ein Thema im Bundestagswahlkampf 2021 werden.
Es könnte spannend werden, welche Parteien die Abgabe statt Kürzungspolitik, Sozialabbau oder Steuererhöhungen fordern werden.

Interview: Friedrich Siekmeier

Lastenausgleich: Die Reichen zahlen

Eine Vermögensabgabe hat es schon einmal 1952 unter Bundeskanzler Konrad Adenauer (CDU) gegeben. Damals ging es darum, Geld zu sammeln für den Ausgleich von Weltkriegsschäden und um Härten der Währungsreform zu mildern. Das ist nach Artikel 106 Absatz 1 Nummer 5 des Grundgesetzes möglich. Wer Vermögen wie Häuser und Grundstücke besaß oder Gewinne aus Krediten erzielt hatte, musste die Hälfte – 50 Prozent! – als Lastenausgleich abgeben. Allerdings nicht auf einen Schlag, sondern über 30 Jahre hinweg in vierteljährlichen Raten. Damit betrug die jährliche Belastung nur 1,67 Prozent des Vermögens. Um Tricksereien wie Vermögensflucht ins Ausland zu verhindern, wurde der Stichtag für die Feststellung des Vermögens rückwirkend auf den 21. Juni 1948 festgelegt. Damit konnte niemand sein Vermögen nachträglich kleinrechnen oder ins Ausland verlagern. Das wäre bei einer jährlich erhobenen Vermögen*steuer* anders.

TARIF Druckindustrie

Mehr Zeit für den Mantel

Tarifliche Sondervereinbarung zur Corona-Pandemie: Manteltarifvertrag gilt ein Jahr länger | Lohnerhöhungen um drei Monate verschoben

Seine Tage waren gezählt: Der Manteltarifvertrag in der Druckindustrie wäre am 30. April 2021 ausgelaufen. Das war das Ergebnis der Tarifauseinandersetzung im vergangenen Jahr. Der Manteltarifvertrag – vom Unternehmerverband gekündigt – war nach einem harten Arbeitskampf und Streiks wieder in Kraft gesetzt worden. Ohne Verschlechterungen, allerdings befristet bis Ende April 2021.

Dann kam die Corona-Pandemie: Mit dem Lockdown brachen Anzeigen in Zeitungen weg, Auflagen und Umfänge schrumpften – der Zeitungsdruck war besonders betroffen. Quer durch die Republik wurde Kurzarbeit gemacht.

Im März forderte der Bundesverband Druck und Medien ver.di auf, die Lohnerhöhung auszusetzen. Das wies ver.di zurück.

Schnell war klar, dass die Corona-Krise kein vorübergehendes Phänomen war. »Wir mussten etwas unternehmen, um Arbeitsplätze zu halten und tarifliche Sicherheit zu organisieren«, erklärte Andreas Fröhlich von ver.di und forderte den Verband zu Verhandlungen auf.

Am 18. Mai einigten sich die beiden Tarifparteien darauf, den Manteltarifvertrag um ein Jahr und das Lohnabkommen um fünf Monate zu verlängern. Die Lohnerhöhung wird um drei Monate verschoben. Eine weitere Verschiebung um maximal fünf Monate ist per freiwilliger Betriebsvereinbarung und dem Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen möglich.

Neuer Zeitplan für Tarifverträge und Lohnerhöhungen

AUG	
SEP	2 % Lohnerhöhung ab 1.9.2020 Auszahlung bis spätestens 1.2.2021*
OKT	
NOV	
DEZ	
JAN 2021	
FEB	
MRZ	
APR	
MAI	
JUN	
JUL	
AUG	1 % Lohnerhöhung ab 1.8.2021 Auszahlung bis spätestens 1.1.2022*
SEP	
OKT	
NOV	
DEZ	
JAN 2022	Lohnabkommen gilt bis 31.1.2022
FEB	
MRZ	
APR	Manteltarifvertrag gilt bis 31.4.2022

*bei Verschiebung um maximal weitere 5 Monate per freiwilliger Betriebsvereinbarung mit Kündigungsschutz

Grafik: werkzwei

Foto: privat

Torsten Friedrich, Mitglied der Tarif- und Verhandlungskommission, des Bundesvorstands der Fachgruppe VDP und des Betriebsrats der Zeitungsdruckerei der *Süddeutschen Zeitung*, München

»Es war schon sensationell, dass wir es im vergangenen Jahr mit unseren Streiks und Aktionen geschafft haben, den Manteltarifvertrag wieder in Kraft zu setzen. Die Verlängerung um ein Jahr ist noch mal eine Steigerung. Die Leistungen aus dem Manteltarifvertrag bringen so viel mehr an Einkommen, dass die Verschiebung der Lohnerhöhung um drei Monate nicht sehr ins Gewicht fällt. Das hat unsere Belegschaft auch so unterstützt. Ich fand es zudem super, dass die Tarifkommission das Verhandlungsergebnis einstimmig angenommen hat. Hier möchte ich mich bei den Kollegen und Kolleginnen aus den Betrieben bedanken, die nicht von der Krise betroffen sind und die Verschiebung der Lohnerhöhung mittragen. Das wissen wir zu schätzen!«

Foto: privat

Werner Bareth, Betriebsratsvorsitzender bei Huhtamaki in Ronsberg, Mitglied des Bundesvorstands der Fachgruppe Verlage, Druck und Papier (VDP) und der Tarif- und Verhandlungskommission

»Mich freut es, dass der Manteltarifvertrag ein Jahr länger gilt. Aber dafür haben wir auch einen Preis bezahlt. Denn bei der jüngsten Lohnrunde haben wir nur deshalb 1 Prozent mehr Lohn zugestimmt, weil 2021 mehr hätte herausgeholt werden können. Das ist nun passé, weil das Lohnabkommen bis Ende Januar 2022 läuft. Wir werden nächstes Jahr also mit einem mickrigen Prozent abgespeist. Die Verschiebung der Lohnerhöhung in diesem Jahr haben wir aus Solidarität mit den Betrieben mitgetragen, die von der Corona-Krise heftig erwischt wurden. Weil unsere Auftragslage bislang gut war, haben wir mal gleich bei der Geschäftsleitung darauf gedrungen, die Lohnerhöhung sofort zu zahlen. Die weigert sich allerdings.«

Foto: privat

Elke Lang, Betriebsratsvorsitzende, *Heilbronner Stimme*, Mitglied des Bundesvorstands der Fachgruppe VDP und der Tarif- und Verhandlungskommission

»Erstmals haben wir unter Corona-Bedingungen verhandelt. ver.di hat sich mit Vertretern des Unternehmerverbandes in Berlin getroffen. Wir anderen wurden aus unseren Büros oder dem Homeoffice zu festen Zeiten zugeschaltet und haben in Telefonkonferenzen die Verhandlungsschritte diskutiert. Bis zum Nachmittag des 18. Mai schien alles festgefahren und kein Ergebnis in Sicht. Dann endlich der Durchbruch. Ich bin sehr froh, dass der Manteltarifvertrag nächstes Jahr nicht wieder in Gefahr ist. Vor allem haben wir keinen Verzicht akzeptiert. Das ist mir wichtig.«

Foto: fotostudio-fieguth.de

René Rohde, Betriebsratsmitglied der Bundesdruckerei, Mitglied der Tarifkommission

»Das Verhandlungsergebnis ist ein guter Kompromiss. Entscheidend ist die Verlängerung des Manteltarifvertrags. Das bedeutet Sicherheit für die 35-Stunden-Woche, fürs Urlaubsgeld und die tarifliche Sonderzahlung, für Zuschläge und mehr. Die längere Laufzeit hat auch Vorteile für die Unternehmer. Sie haben Planungssicherheit und müssen keine Arbeitskämpfe fürchten. Die Verschiebung der Lohnerhöhung um drei Monate ist unser Beitrag. Das halte ich für verkraftbar. Wir in der Bundesdruckerei haben genau im Blick, was sich beim Flächentarifvertrag tut. Denn unser Haustarifvertrag orientiert sich am Manteltarifvertrag.«

Sorry, Chef, da irren Sie!

Teil 2: Krank zu Hause und der Chef bestellt mich in die Firma. Darf er das? Nein. Muss ich ihm sagen, welche Krankheit ich habe? Noch mal Nein. DRUCK+PAPIER hat arbeitsrechtliche Fragen von Beschäftigten gesammelt. Bei den Antworten hat uns Rechtsanwalt Daniel Schäfer aus Darmstadt beraten. | HELMA NEHRLICH

Darf mich mein Chef während meiner Krankschreibung zu Hause anrufen und zu einem Personalgespräch einbestellen?

Nein. Grundsätzlich kann ein Unternehmer Beschäftigte anweisen, zu einem Personalgespräch zu erscheinen. Das Weisungsrecht gilt für das Was, Wann, Wo, also die konkrete Ausgestaltung der im Arbeitsvertrag beschriebenen Arbeitsleistung. Zur Teilnahme an Personalgesprächen, in denen es um Vertragsänderungen oder gar Beendigung geht, können Beschäftigte dagegen nicht verpflichtet werden. Im speziellen Fall: Bei Krankheit sind Beschäftigte überhaupt nicht verpflichtet, zu einem Personalgespräch im Betrieb zu erscheinen. Seltene Ausnahme sind sehr dringende betriebliche Gründe unter der Bedingung, dass jemand gesundheitlich dazu in der Lage ist. Allerdings ist es dem Unternehmer nicht verboten, trotz Arbeitsunfähigkeit mit Beschäftigten »in einem zeitlich angemessenen Umfang« in Kontakt zu treten. Er könnte zum Beispiel anrufen, um über den Einsatz nach dem Ende der Krankheit zu sprechen. Doch selbst für eine frühzeitige Absprache braucht er ein »berechtigtes Interesse«, sagt das Bundesarbeitsgericht.

Muss ich sagen, woran ich erkrankt bin?

Nein. Gegen den Willen der Beschäftigten hat der Unternehmer keinen Anspruch zu erfahren, an welcher Krankheit jemand leidet. Deshalb ist auf dem für den Arbeitgeber bestimmten Teil der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch keine Diagnose angegeben. Wer dem Unternehmen dennoch den Grund der Erkrankung mitteilt, sollte bedenken, dass diese Information unter Umständen zum eigenen Nachteil genutzt werden kann.

Und wenn ich im Urlaub krank werde?

Wer krank ist, kann sich nicht erholen. Krankheitstage in den Ferien werden deshalb rückwirkend gutgeschrieben. Allerdings nur, wenn ein Arzt die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt hat. Solch eine Bescheinigung müssen sich Erkrankte auch während einer Auslandsreise ausstellen lassen und dann im Betrieb vorlegen. Und: Den Urlaub am Ende einfach um die verlorenen Tage zu verlängern, geht leider nicht!

Es heißt, die Gespräche zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind freiwillig. Kann mir dennoch etwas passieren, wenn ich nicht daran teilnehme?

Stimmt. Die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ist für Beschäftigte immer freiwillig. Niemand kann dazu gezwungen werden. Unternehmen dagegen sind gesetzlich verpflichtet, Beschäftigten, die mehr als sechs Wochen im Jahr krank waren, ein BEM anzubieten. Dabei soll das Unternehmen klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht beim Gesundheitsschutz, können also auch beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement mitreden. Für die Betroffenen selbst ist das BEM ein Angebot, das im besten Fall vor Arbeitslosigkeit oder Frühverrentung schützen kann. Es geht darum, individuelle Lösungen zu finden, etwa den Arbeitsplatz umzugestalten oder die Arbeitszeit anzupassen. Das sollte jemand auch einfordern. Die Teilnahme leichtfertig und generell zu verweigern, ist dagegen nicht ratsam. Sollte nach gescheiterten Eingliederungsversuchen eine Kündigung drohen, nutzt die Ablehnung womöglich dem Unternehmer als Argument.

Darf ich mich beim Betriebsrat über meinen Vorgesetzten beschweren?

Ja. Jede*r Beschäftigte, die oder der sich individuell benachteiligt, ungerecht behandelt oder beeinträchtigt fühlt, hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen im Betrieb zu beschweren. So bestimmt es § 84 des Betriebsverfassungsgesetzes. Man darf sich auch zuerst an den Betriebsrat wenden und um Unterstützung bitten. Werden durch die Beschwerde gleichzeitig Beteiligungs- oder Mitbestimmungsrechte erfasst, etwa in Arbeitszeitfragen, sollte der Betriebsrat sogar von sich aus tätig werden. Auch in individuellen Fällen wird er prüfen, ob die Beschwerde berechtigt ist. In der Regel wird der Betriebsrat vom Unternehmen Abhilfe fordern. Dafür hat es im Rahmen seiner Fürsorgepflicht zu sorgen. Eine Ablehnung müsste das Unternehmen begründen. Der Betriebsrat kann dann nötigenfalls eine Einigungsstelle anrufen. Sind Individualrechte betroffen, kann ein Beschäftigter vorm Arbeitsgericht klagen.

Zum Heraustrennen und ans Schwarze Brett zu hängen

Herr Schäfer, eine Frage!

Was läuft bei der Kurzarbeit in Betrieben mit Betriebsrat besser?

»Ganz viel. In Betrieben mit Betriebsrat kann Kurzarbeit nur geregelt werden, wenn der Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung zustimmt. Ein Betriebsrat, der für die gesamte Belegschaft spricht, hat eine größere Verhandlungsmacht als einzelne Beschäftigte in einem betriebsratslosen Betrieb. In der Corona-Krise hieß Kurzarbeit für viele Belegschaften, die bislang keinen Betriebsrat gewählt hatten, eine Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag unterschreiben zu müssen und zu akzeptieren, dass Arbeitszeit und Vergütung reduziert wurden. Aus Angst vor Arbeitsplatzverlust taten das viele zähneknirschend.

Worauf Betriebsräte bei Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit besonders achten sollten:

Eine **gerechte Verteilung** der Arbeit. Nicht alle Abteilungen eines Betriebes sind gleich stark von der Krise betroffen. Grad und Dauer von Kurzarbeit sollten abteilungsspezifisch ermittelt und auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt werden. Auch innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppen sollte die Verteilung gerecht erfolgen.

Die **finanzielle Aufstockung** des Kurzarbeitergelds. Für die ausgefallene Arbeit erhalten die Beschäftigten zunächst 60 (mit mindestens einem Kind 67) Prozent ihrer Nettovergütung für die ausgefallene Arbeitszeit von der Bundesagentur für Arbeit. Dauert die Kurzarbeit länger und fällt mindestens die Hälfte der Arbeit weg, wird das Kurzarbeitergeld auf 70 Prozent (mit Kind 77 Prozent) erhöht, ab dem siebten Monat auf 80 Prozent (mit Kind 87 Prozent). Doch eine Aufstockung durch das Unternehmen ist schon ab dem ersten Tag für viele Beschäftigte existenziell wichtig.

Sonderregelungen für **besondere Beschäftigtengruppen**. Minijobber*innen haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Für sie kann der Betriebsrat eine Sonderregelung vereinbaren.

Eine **Beschäftigungsgarantie**. Betriebsbedingte Kündigungen sollten unbedingt als Gegenleistung für Vergütungsverzicht ausgeschlossen werden. Auch über die Dauer der Kurzarbeit hinaus.

Daneben gibt es weitere Themen, die Betriebsräte im Blick haben sollten, etwa Regelungen über die Rückführung der Kurzarbeit, den Umgang mit Urlaub, Arbeitszeitkonten und vieles mehr. Fazit: Wie wichtig ein Betriebsrat ist, zeigt sich besonders in Krisenzeiten.«

Foto: Foto-Studio-Hirch

Daniel Schäfer, **ehemaliger Betriebsratsvorsitzender und ehrenamtlicher ver.di-Funktionär, ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Seine Anwaltskanzlei Mansholt und Kollegen in Darmstadt vertritt Beschäftigte sowie Personal- und Betriebsräte zum Arbeitsrecht. www.mansholt-lodzik.de**

Ich möchte meinen Teilzeitjob aufstocken. Sollte ich das tun?

Unbedingt. Einen Anspruch darauf gibt es aber leider nicht. Noch immer sitzt hierzulande fast jede zweite Frau in der Teilzeitfalle. Sie arbeitet verkürzt, bekommt weniger Entgelt und hat geringere Rentenansprüche. Neue gesetzliche Regelungen zum Teilzeitrecht sollen seit 2019 die Rückkehr in Vollzeit erleichtern. So wurde ein befristeter Teilzeitanspruch (Brückenteilzeit) eingeführt. Unternehmen können eine Aufstockung der Arbeitszeit auch nicht mehr einfach ablehnen, sondern müssen notfalls beweisen, welche Gründe dagegen sprechen.

Beschäftigte müssen eine Aufstockung schriftlich beantragen und am besten auf einen konkreten Arbeitsplatz beziehen. Denn bei der Besetzung freier Stellen sind Teilzeitkräfte bevorzugt zu berücksichtigen. Unternehmen müssen auf einen Verlängerungswunsch nur eingehen, wenn tatsächlich ein entsprechender Arbeitsplatz besetzt werden soll. Bewerben sich mehrere geeignete Teilzeitbeschäftigte, darf das Unternehmen frei wählen. Dabei hat es allerdings soziale, familiäre und persönliche Belange zu berücksichtigen.

Noch mehr Fragen?
Dann schreibt uns: drupa@verdi.de
Wir sammeln die Fragen und veröffentlichen sie bei Interesse in DRUCK+PAPIER.

Teil 1 unserer Serie zum Arbeitsrecht stand in DRUCK+PAPIER 1/2020:
http://verdi-drupa.de/2020/02/02/dem-chef-kontra-geben/

VOR GERICHT

Gewehrt, geklagt, gewonnen

Unterbezahlte Lektorats-Volontärin prozessiert gegen Medienfirma | 15.000 Euro Lohnnachzahlung | ECKHARD STENGEL

Als billige Arbeitskraft ausgenutzt: So fühlen sich Auszubildende, wenn sie für wenig Geld viel arbeiten müssen, ohne dabei systematisch angeleitet zu werden. Nur selten wehrt sich jemand dagegen. In Niedersachsen hat jetzt eine Lektorin ihren Ex-Arbeitgeber auf Gehaltsnachzahlung verklagt. Bei ihrer Anstellung ging es offenbar mehr um die Arbeitskraft als um die Ausbildung; obendrein wurde sie dafür schlecht bezahlt.

Von der Borgmeier Media Gruppe in Delmenhorst forderte Juliana M. die Differenz zwischen der Ausbildungsvergütung und dem höheren gesetzlichen Mindestlohn für reguläre Arbeitskräfte – insgesamt 16.019,79 Euro plus Zinsen und 960 Euro »Verzugskostenpauschale«. Am 15. Juli verhandelte darüber das Arbeitsgericht Oldenburg. Am Ende einigten sich beide Seiten auf einen Vergleich: Die Klägerin erhält 15.000 Euro.

»Ich bin sehr erleichtert«, sagte M. hinterher. Sie hatte sich 2016 mit Erfolg um ein zweijähriges Lektorats-Volontariat beworben – bei einer Vergütung von 750 bis 1.000 Euro brutto im Monat. Aber M. hatte den Eindruck, schon frühzeitig als vollwertige Kraft eingesetzt zu werden. Bereits nach ein bis zwei Monaten habe sie weitgehend selbstständig gearbeitet.

Weitere Vorwürfe der 33-Jährigen: Borgmeier habe keinen schriftlichen Ausbildungsplan vorgelegt und keine externen Seminare angeboten. Hin und wieder sei sie von Vorgesetzten angeleitet worden, aber meistens habe sie bei inhaltlichen Fragen den Hinweis bekommen, dass sie das ja selber im Internet oder im Duden nachlesen könne.

Alles in allem, so die Klägerin, habe es sich nicht um eine Ausbildung, sondern um ein normales Arbeitsverhältnis gehandelt. In ihrem Vertrag tauche sogar mehrfach der Begriff »Arbeitsvertrag« auf. Das bestätigte auch der Anwalt der Borgmeier-Gruppe. Aber auf die Begrifflichkeiten komme es nicht an, sondern auf das, was »gewollt und gelebt wurde«. Und das sei eine Ausbildung gewesen. Dafür habe durchaus ein Ausbildungsplan existiert, auch wenn er nicht Teil des Volontariatsvertrags gewesen sei.

Bereits vor dem Gerichtstermin hatte der Anwalt den Vorwurf erhoben, M. verwechsele ein Volontariat offenbar mit einer Schul- oder Universitätsausbildung. Ihre Vorgesetzten seien nicht ihre persönlichen Lehrer, vieles laufe über Learning by Doing, allerdings immer mit Ansprechpartnern.

Dass eine Ausbildung nicht völlig durchgeplant sein müsse, bestätigte auch der Vorsitzende Richter, als er die vorläufige Rechtsauffassung seiner Kammer darlegte.

Foto: Eckhard Stengel

Juliana M. verklagte ihren früheren Ausbildungsbetrieb.

Aber die Tätigkeit einer Volontärin müsse an den Lernfortschritt angepasst werden und dies sei hier offenbar nicht passiert. Deshalb neige das Gericht dazu, das angebliche Volontariat als normales Arbeitsverhältnis einzustufen und deshalb der Klage stattzugeben.

Die drohende Niederlage vor Augen, erklärte sich der Borgmeier-Anwalt schließlich zum Vergleich bereit. Von den vereinbarten 15.000 Euro muss Juliana M. allerdings noch ihren Anwalt bezahlen. Hinterher erzählte sie, dass sie sich schon bald nach ihrer Einstellung »entweder mehr Lohn oder eine bessere Ausbildung« gewünscht habe. Nach dem Volontariat habe sie nahtlos als Lektorin weitergearbeitet. Anderthalb Jahre später sei ihr aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. »Jetzt hatte ich nichts mehr zu verlieren und konnte klagen.« Mit Erfolg.

MEIN STANDPUNKT

Was hältst du von der Ausbildungsprämie?

»Das ist ein super Ansporn für Unternehmen, junge Leute auszubilden. Es kann nicht sein, dass die jetzigen Schulabgänger*innen keine berufliche Perspektive erhalten, weil die Unternehmen wegen der Corona-Krise weniger ausbilden. Der Standort Weilheim/Teck erfüllt auch die Voraussetzungen für die Prämie. Danach erhalten Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten pro abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 2.000 Euro, wenn die Zahl der Ausbildungsplätze genauso hoch ist wie in den vergangenen drei Jahren. Derzeit bilden wir zwei Packmitteltechnolog*innen aus, ein dritter hat gerade seine praktische Prüfung absolviert. Vielleicht schaffen wir es in Weilheim auch,

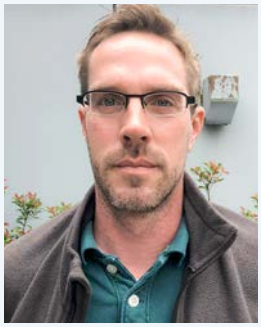


Foto: privat

Florian Dölfel,
Vorsitzender des Betriebsrats in Weilheim/Teck und des Konzernbetriebsrats der Edelmann-Gruppe

mehr auszubilden. Dann gibt es einmalig 3.000 Euro pro Vertrag aus dem Konjunkturpakt der Bundesregierung.

Wir Betriebsräte haben am Standort jahrelang angemahnt, mehr auszubilden. Wir haben nicht nur eine gesellschaftliche Verantwortung gegenüber jungen Menschen, sondern müssen auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Wer wenn nicht die Verpackungsbranche bildet denn Packmitteltechnolog*innen aus? Das tut niemand für uns. Wir haben vor sieben Jahren den letzten Medientechnologen Druck ausgebildet, das rächt sich nun. Zwei Drucker sind in Rente gegangen und der Arbeitsmarkt im Großraum Stuttgart ist leer gefegt. Der neue Werksleiter ist zum Glück aufgeschlossener und misst der Ausbildung eine große Rolle zu.

Ich bin aber dafür, dass die Ausbildungsprämien den Azubis zugutekommen. Ideen gibt es genug: Man könnte Tablets für sie anschaffen, innerbetrieblichen Unterricht organisieren, um sie beim theoretischen Berufsschulstoff zu unterstützen, und jemanden im Betrieb teil freistellen, der sich ausschließlich um sie kümmert.«

AUS DEN BETRIEBEN

Wer steigt schon ohne Sicherung auf den Berg

Augsburger Druck- und Verlagshaus verlangt Einkommensverzicht | Belegschaft verweigert Unterschrift unter die Einzelarbeitsverträge | Bereit zum Streik

Fast die Hälfte der Belegschaft hat sich an dem arbeitsfreien Samstag Mitte Juli zur ver.di-Mitgliederversammlung in einem Augsburger Biergarten getroffen. »Die Kollegen sind sauer, was ihnen das Druck- und Verlagshaus zumutet«, sagt Gewerkschaftssekretär Matthias Erdmenger.

Einer nach dem anderen wurde in den vergangenen Wochen von seinem Arbeitsplatz weg ins Büro geholt. Mit jedem einzelnen Beschäftigten redete der Geschäftsführer und warb um dessen Unterschrift unter einen neuen Einzelarbeitsvertrag. Darin steht, dass bis Ende 2022 kein tarifliches Urlaubsgeld, keine Jahresleistung und keine Lohnerhöhung bezahlt würden. Das Augsburger Druck- und Verlagshaus wolle »neue Wege« gehen.

Nachwirkung für ver.di-Mitglieder

Per Aushang erfuhren die mehr als 100 Beschäftigten, dass sie die seit Juni fällige Lohnerhöhung und das Urlaubsgeld einen Monat später erhielten. Die Geschäftsführung verhandle darüber mit dem Betriebsrat. »Stimmt nicht«, sagt Betriebsratsmitglied Christian Elmer. Tarifangelegenheiten seien außerdem Sache von ver.di.

»Warum sollte ich den neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?«, fragt Elmer. Damit verlöre er die Nachwirkung des Tarifvertrags und alle tariflichen Leistungen. Er unterschreibt nicht, die ver.di-Kolleg*innen auch nicht. Sie profitieren von der Nachwirkung des Manteltarifvertrags und Lohnabkommens für die Druckindustrie, auch nachdem das Druck- und Verlagshaus den Firmentarifvertrag zum 31. Dezember 2019 gekündigt hatte.

Verzicht ist kein Konzept

Ob der Betriebsrat nicht auf die Belegschaft einwirken könne, die neuen Arbeitsverträge zu unterschreiben, bittet ihn der Geschäftsführer. Elmer schüttelt den Kopf: »Ich kann doch die Leute nicht von etwas überzeugen, das ich selbst nicht gut finde.« Die Belegschaft sei es leid, dass die Firma über Jahre Verzicht verlange, aber selbst nicht zu Investitionen und Gegenleistungen bereit sei. Einkommensverzicht sei kein Zukunftskonzept, sagt Elmer. Inzwischen würden dem Betriebsrat auch keine Gewinn-und-Verlust-Rechnungen mehr vorgelegt. Man könne nicht einmal überprüfen, ob das Unternehmen tatsächlich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten stecke. Die Geschäftsleitung solle sich an ver.di wenden. »Wenn ich zum Bergsteigen gehe, nehme ich ein Sicherungsseil mit. So ein Seil ist für uns ver.di.«

Die ver.di-Mitglieder werden jetzt vom Unternehmen verlangen, die Lohnerhöhung und das Urlaubsgeld zu zahlen. Andernfalls gehen sie vors Gericht. Und weil die Geschäftsführung auf keine Aufforderung von ver.di reagiert hat, über einen Tarifvertrag zu verhandeln, wollen sie Druck machen. »Die Kollegen sind bereit zu streiken«, sagt Erdmenger.

ADV Schoder

Die Rollen- und Bogenoffsetdruckerei ADV Schoder hat Standorte in Gersthofen und in Augsburg. Zusammen arbeiten dort 220 Beschäftigte. Die Belegschaft im Augsburger Druck- und Verlagshaus hat in den vergangenen Jahren immer wieder auf Teile des Urlaubsgelds und der Jahresleistung verzichtet. Im Gegenzug hat ADV einer Beschäftigungssicherung zugestimmt und den Manteltarifvertrag der Druckindustrie anerkannt. Dazu wären die Beschäftigten und ver.di auch heute noch bereit. Von diesem Konstrukt will der neue Geschäftsführer aber nichts mehr wissen.

Auch die Kolleg*innen von Schoder Druck, die keine einzelvertragliche Regelung unterschrieben hatten, mussten 2017 die Auszahlung ihrer Jahresleistung geltend machen. Der Unternehmer hatte sich 2003 aus der Tarifbindung gestohlen und war beim Unternehmerverband in eine sogenannte OT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung) gewechselt.

Zurück aus dem Risikogebiet

Corona-Zeit, Ferienzeit. Was passiert, wenn jemand aus einem Risikogebiet an den Arbeitsplatz zurückkehrt? Wer etwa aus Schweden, der Türkei, Bosnien und Herzegowina oder dem Kosovo kam – lauter Länder, die das Robert Koch-Institut als Risikogebiete ausweist –, musste sich 14 Tage in häusliche Quarantäne begeben. Manche Bundesländer weichen inzwischen von dieser Regelung ab. In Hessen ist es beispielsweise möglich, seine Arbeit ohne Quarantäne antreten zu können, falls durch ein ärztliches Zeugnis Corona-Freiheit nachgewiesen werden kann.

Unternehmensverbände hatten mit Musteraushängen für Verunsicherung in den Belegschaften gesorgt. Darin stand, dass für die Dauer der Quarantäne nach dem Aufenthalt in einem Risikogebiet das Entgelt nicht weitergezahlt wird.

Der Umgang der Unternehmen mit Reiserückkehrer*innen aus Risikoländern ist jedoch unterschiedlich. Der Verpackungskonzern DS Smith zahlt für die Quarantänezeit keinen Lohn. Es sei denn, das Land wird erst nach Antritt der Reise zum Risikogebiet erklärt. Anders die Tapetenfabrik Rasch in Bramsche. Betriebsrat und Geschäftsleitung verständigten sich darauf, keinen Aushang zu machen und allen Beschäftigten, denen Quarantäne verordnet wird und die eine Bescheinigung des Gesundheitsamtes vorlegen, den Lohn zu zahlen. Wenn die Beschäftigten aus ihren Urlauben zurückkehren, werde in der Tapetenfabrik allerdings strikt auf die Einhaltung der Corona-Regeln geachtet, sagt Betriebsratsvorsitzender Rainer Lange. In der Marburger Tapetenfabrik zahlt übrigens der Unternehmer die Tests für Rückkehrer*innen aus Risikogebieten.

MELDUNGEN

Aufstockung bei Edelmann

Beschäftigte der Edelmann-Gruppe erhalten ab sofort eine Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitergelds auf 87,5 Prozent. Die Urlaubsbezahlung basiert auf einer Berechnung ohne Kurzarbeit. Das ist in einem Tarifvertrag mit ver.di vereinbart worden.

Appl in der Kritik

Nach DRUCK+PAPIER hat sich auch der Südwestrundfunk mit der Nutzung von Kurzarbeitergeld der beiden Appl-Druckereien in Ahrensburg und Reichenberg beschäftigt. Dort war trotz der Schließungspläne Kurzarbeitergeld beantragt worden. Kurzarbeit ist jedoch für einen vorübergehenden Arbeitsausfall vorgesehen. Das dem Sender vorliegende Bildmaterial lege nahe, dass an den beiden Standorten Druckmaschinen abgebaut würden. Mehr dazu unter https://bit.ly/Appl-Kritik

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Es weht ein laues Lüftchen

Smurfit Kappa stellt Kühlgeräte in den Werken auf | Gegen unerträgliche Arbeitsbedingungen während der Sommerhitze | »Besser als nichts: Wir sind froh um jedes Grad weniger«

Extreme Hitze, große Dürre – das war der Sommer 2019. Und der davor. In diesem Jahr ist Deutschland von Hitzewellen und tropischen Nächten verschont geblieben. Bisher.

Doch schon Freibadwetter reicht, dass es in den Werken der Papierverarbeitung unerträglich heiß wird. Auf der Brücke einer Wellpappanlage wurden in einem Sommermonat 40 Grad gemessen. Wer dort umrüstet, dem läuft der Schweiß in Strömen. Schwere körperliche Arbeit bei hohen Temperaturen kann zu Kopfschmerzen führen, Erschöpfung und Müdigkeit. Die Konzentration lässt nach und das Risiko für Unfälle steigt.

In den Werken der Papierverarbeitung sind die Arbeitsbedingungen in den Hitzesommern schon seit Jahren ein Thema. Doch vieles, was ausprobiert wurde, brachte kaum Abkühlung. Bei Smurfit Kappa in Neuburg an der Donau wurde auf dem Flachdach Wasser durch dicke Schläuche gepumpt. Doch die Hitze drang dennoch ins Gebäude. »Es hatte keine positive Wirkung«, sagt Betriebsratsvorsitzende Helga Weng.

Statt Stalllüfter

Sobald es heiß wird, drehen sich in den Werken Ventilatoren – handlich kleine, provisorisch an der Anlage befestigt, oder mächtige Stalllüfter, wie sie in Kuhställen verwendet werden, damit die Milchleistung der Tiere nicht sinkt. Doch heiß ist es noch immer. Im vergangenen Jahr schaffte Smurfit Kappa ein paar Dutzend mobiler Kühlgeräte an. Die sind mehr als zwei Meter hoch, fast zwei Meter breit, wiegen 120 Kilo und funktionieren so: Der Luftstrom wird über Ventilatoren durch mit Wasser benetzte Waben gesaugt. Dabei verdunstet der Wasserfilm auf der Oberfläche und es entsteht Kühle. Laut Hersteller sinkt die Temperatur um sieben bis zehn Grad.

»Etwas angenehmer«

Solche Verdunstungskühler wurden bereits in einem Smurfit Kappa-Werk in den Niederlanden eingesetzt und dann im Wellpappwerk in Schneverdingen getestet. »Die Rückmeldung der Mitarbeiter war positiv«, sagt Stefan Buchner, beim Verpackungskonzern zuständig für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt in Deutschland. Deshalb seien weitere Geräte gekauft worden. Inzwischen sind es 138 für 27 Werke. »Uns geht es darum, die Arbeitssituation für die Beschäftigten zu verbessern«, ergänzt Personalleiter Stephan Kunze. In weiteren Schritten wolle das Unternehmen jedes Werk mit acht bis zehn Kühlgeräten ausstatten, je nach Größe, Deckenhöhe und Dämmung.

In Neuburg wurde das erste Gerät seitlich der Rotationsstanze aufgestellt. Etwas angenehmer sei es gewesen, erzählen Beschäftigte dem Betriebsrat. Auch in Lübbecke seien die meisten Kolleg*innen zufrieden, sagt Betriebsratsvorsitzender Thomas Kalz. Der kühle Luftstrom bringe Erleichterung. Es gibt aber auch kritische Stimmen: Die einen fürchten, sich einen Zug zu holen. Andere merken nichts von der gekühlten Luft. »Ich stehe zu weit weg von dem Gerät«, sagt ein Maschinenführer aus dem Werk in Brühl. Die Hoffnung, mit den Geräten die gesamte Halle herunterzukühlen, habe sich nicht erfüllt. Das bestätigt das Unternehmen.

Die meisten würden Orhan Simsek zustimmen. »Besser als nichts. Ich bin froh um jedes Grad weniger in der Halle«, sagt der

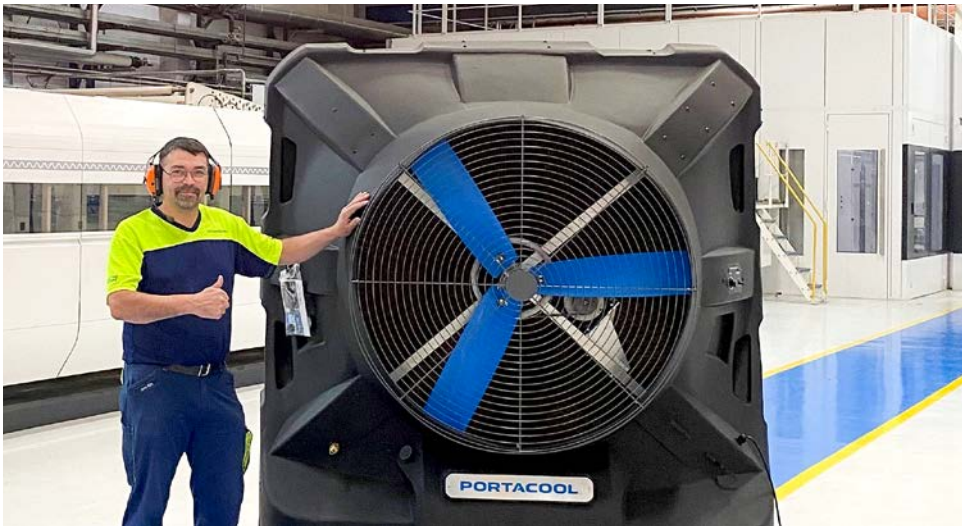


Foto: Smurfit Kappa

Wuchtig und schwer sind die Verdunstungskühler.

Foto: stock.adobe.com

Was gegen die Hitze am Arbeitsplatz hilft

Die Arbeitsstättenregeln nennen Maßnahmen, um gegen Hitze am Arbeitsplatz vorzugehen. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.

- Sonnenschutz (außen angebrachte Jalousien)
- Nachtauskühlung
- Wärmequellen reduzieren (elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
- Arbeitszeit verlagern, etwa Gleitzeit nutzen, Schichten früher beginnen
- Kürzere Schichtzyklen, um z.B. nicht mehrere Tage hintereinander die belastende Spätschicht arbeiten zu müssen
- Lockere Bekleidung
- Getränke bereitstellen
- Mehr und längere Pausen
- Jobrotation: vom heißen Arbeitsplatz in kühleren Raum wechseln
- Überstunden vermeiden

Kostenloses Wasser

Wer in der Hitze arbeitet, muss viel trinken. Nicht nur die empfohlenen rund zwei Liter pro Tag. Bei Hitze braucht der Körper mehr. Normale Büroarbeit erfordert etwa einen Liter Wasser oder ungesüßte Tees zusätzlich. Bei körperlicher Tätigkeit erhöht sich die Menge je nach Schwere der Arbeit. Jeder Liter Wasser, der über die zwei Liter empfohlene Tagesmenge hinausgeht, muss vom Unternehmen kostenlos gestellt werden.

Was der Unternehmer tun muss

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5) regeln die Raumtemperatur für Büros, Werkstätten oder Produktion, für Kantinen sowie Pausen- und Sanitärräume. Dort sind drei Temperaturschwellen genannt.

Fall 1: Hat die Außenluft eine Temperatur von mehr als 26 Grad, sollte der Unternehmer Maßnahmen gegen die Hitze ergreifen (Lüftung in der Nacht oder morgens).

Fall 2: Übersteigt die Lufttemperatur 30 Grad, sind wirksame Maßnahmen gemäß einer Gefährdungsbeurteilung notwendig.

Fall 3: Ist es im Raum heißer als 35 Grad, so ist der Raum zum Arbeiten nicht geeignet, ohne technische und organisatorische Maßnahmen wie bei Hitzearbeit (zum Beispiel Luftduschen, Wasserschleier, Entwärmungsphasen) zu treffen oder geeignete persönliche Schutzausrüstung wie Hitzeschutzkleidung zu tragen.

Betriebsratsvorsitzende bei Smurfit Kappa in Düsseldorf. »Ich begrüße es sehr, dass das Unternehmen eine Abhilfe geschaffen hat, was das Arbeiten in den heißen Sommermonaten erträglicher und produktiver macht.« Seit Jahren thematisiere der Betriebsrat die Arbeitsbedingungen in den Hitzesommern in der Produktion.

Delitzsch bleibt eine Ausnahme

Eine halbe Million Euro haben die 138 Geräte gekostet. Damit sind sie deutlich günstiger, als in allen Werken Lüftungsanlagen wie in Delitzsch zu installieren. Dort sind vor vier Jahren sogenannte Cold-Stream-Geräte angebracht worden. Durch dicke Schläuche, die unter der Decke hängen, wird heiße Luft angesaugt und kühle in die Halle geführt. Das bringe Erleichterung, sagte der Betriebsratsvorsitzende Gerald Furchner schon damals.

Doch die Anlage ist fest im Dach verbaut und die Kühlung hängt direkt über den Maschinen – sobald die Maschinen anders angeordnet werden, verliert die Lüftung ihre Wirkung. Smurfit Kappa habe deshalb entschieden, lieber sofort alle Werke mit Kühlaggregaten auszustatten, als über einen längeren Zeitraum nach und nach in jedem Werk eine Lüftungsanlage zu installieren. Die Klimatisierung von ganzen Werken sei angesichts des hohen CO_2-Ausstoßes kein Thema.

Einen Rechtsanspruch auf angenehm kühle oder klimatisierte Räume haben Beschäftigte nicht. Und hitzefrei gibt es auch nicht. Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss der Unternehmer die Arbeit allerdings so gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird. Gefahren seien an der Quelle zu bekämpfen, technische und organisatorische Maßnahmen seien individuellen vorzuziehen. Also: nicht nur Getränke aufstellen und kurze Hosen erlauben, sondern tatsächlich die Temperatur reduzieren.

Smurfit Kappa habe eine ganze Liste mit Maßnahmen an die Werke verschickt, versichert Kunze. Was umgesetzt werde, entschieden die Werksleiter.

In Lübbecke werden zurzeit Angebote für Fliegengitter eingeholt, um die Rolltore in den Morgenstunden zum Lüften offen lassen zu können und die Hygienevorschriften dennoch einzuhalten. Woanders werden häufigere und längere Pausen geduldet, luftige Piratenhosen getragen, Softgetränke bezuschusst und Wasser kostenlos abgegeben. »Es ist aber klar, dass uns das Thema weiter beschäftigen wird«, sagt Orhan Simsek aus Düsseldorf. **red**

ZUM NACHLESEN

Arbeitsstättenregel A3.5 Raumtemperatur
bit.ly/ASR-A3-5

TIPP

Wenn der Unternehmer nichts gegen die Hitze am Arbeitsplatz unternimmt, haben Beschäftigte das Recht, die Berufsgenossenschaft und die Gewerbeaufsicht zu benachrichtigen. Der Betriebsrat kann eine Einigungsstelle einsetzen lassen, falls er sich mit dem Unternehmen nicht über geeignete Maßnahmen verständigen kann.

MELDUNGEN

DruckerTage 2021
Jetzt schon vormerken: Die DruckerTage finden im nächsten Jahr vom 11. bis 13. Juni im Bunten Haus in Bielefeld statt. Dieses Jahr mussten sie wegen der Corona-Pandemie abgesagt werden.

Bauer macht Druckerei dicht
Die Bauer Media Group schließt ihre Offsetdruckerei VPM Druck in Rastatt zu Ende Oktober. Von der Schließung seien 163 Beschäftigte betroffen. Bauer wolle sich künftig nach eigenen Angaben auf den Tiefdruckbereich konzentrieren. Das Unternehmen betreibt zwei Tiefdruckereien in Polen.

Tarifvertrag mit Öffnungsklausel an Tageszeitungen
Die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di hat für die Journalist*innen an Tageszeitungen mit dem Verlegerverband BDZV einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen. Dazu gibt es ein zweistufiges Verfahren: Wird die tarifliche Jahresleistung teilweise gekürzt, gilt Kündigungsschutz bis Mitte 2021. Ein höherer Verzicht auf die Jahresleistung schließt Kündigungen bis Ende 2021 aus. Die Verlage müssen in beiden Fällen eine wirtschaftliche Notlage nachweisen.

Urlaubsgeld dank Tarif
In Deutschland erhalten etwas weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft Urlaubsgeld. In tarifgebundenen Betrieben profitieren allerdings fast drei Viertel davon. Zu diesem Ergebnis kommt eine Online-Befragung des Internetportals Lohnspiegel.de vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. In der Corona-Krise ist das tarifliche Urlaubsgeld besonders wichtig, weil viele Belegschaften von Kurzarbeit betroffen sind. Die höchsten Beträge erhalten unter anderem Beschäftigte in der Druckindustrie und Papierverarbeitung.

Drupa 2021: Hersteller kommen nicht
Nach den Firmen Xerox und Bobst hat auch Heidelberger Druckmaschinen seine Teilnahme an der Drupa im nächsten Jahr abgesagt. Der Druckmaschinenhersteller habe beschlossen, 2021 auf keiner internationalen Messe präsent zu sein. Der japanische Hersteller Komori fürchtet eine weitere Ausbreitung des Virus und kommt auch nicht. Die alle vier Jahre stattfindende Messe wurde dieses Jahr wegen der Corona-Pandemie aufs nächste Jahr verschoben und dauert neun statt elf Tage.

AUS DEN BETRIEBEN

DuMont-Druckerei gerettet

Kündigungen sind vom Tisch | Belegschaft muss auf Einkommen verzichten | Ausgelagerte Aufträge werden zurückgeholt

Über Wochen verhandelten ver.di und der Betriebsrat mit der Geschäftsführung von DuMont über die Zukunft der Druckerei in Köln, ohne dass etwas an die Öffentlichkeit gedrungen ist. Dann machte die Gewerkschaft das Ergebnis bekannt. Der Standort ist gesichert, die Arbeitsplätze ebenfalls. Allerdings müssen die knapp 200 Beschäftigten der Stammbelegschaft auf Teile ihres Einkommens verzichten. Sie verlieren die Jahresleistung für drei Jahre und das zusätzliche Urlaubsgeld für zwei Jahre – jeweils mit einer Option für ein weiteres Jahr. Die Arbeitszeit verkürzt sich um 1,5 Stunden auf 33,5 Wochenstunden und damit auch das Entgelt. Darüber hinaus wurden übertarifliche Zulagen für Überstunden, Teile der Antrittsgebühr in der Weiterverarbeitung und Maschinenzulagen im Druck gestrichen. Leitende Angestellte und Geschäftsführung verzichten in gleicher prozentualer Höhe auf ihr Gehalt. Im Gegenzug darf DuMont bis Ende 2023 (mit Option auf ein weiteres Jahr) nicht betriebsbedingt kündigen. Die Mehrheit der ver.di-Mitglieder in der DuMont-Druckerei stimmte den Regelungen zu.

Foto: Jürgen Seidel

Der Firmensitz – das Medienhaus DuMont in Köln

Fremdaufträge zurückgeholt

Der seit 1. Juli geltende Tarifvertrag nutzt die Regelungen zur Beschäftigungssicherung aus dem Manteltarifvertrag. Der Einkommensverzicht summiert sich auf rund zwei Millionen Euro; das entspricht etwa 15 bis 17 Prozent des tariflichen Jahreseinkommens für jeden Beschäftigten. »Allerdings war der Arbeitgeber mit dem Ziel angetreten, fast das Doppelte einsparen zu wollen«, sagt ver.di-Sekretär Dirk Toepper, der mitverhandelt hat. Fast die Hälfte der Belegschaft hätte in einem ersten Schritt noch in diesem Jahr entlassen werden sollen. »Die Druckerei wäre nicht mehr arbeitsfähig gewesen und letztlich geschlossen worden.« Der Druck des *Kölner Stadt-Anzeigers* und der *Kölnischen Rundschau* wäre vermutlich komplett in das tariflose Unternehmen Weiss Druck nach Monschau verschoben worden. Dort werden seit August 2014 Teilauflagen gedruckt. Das Ende ist in Sicht: Die 60.000 Zeitungen werden ab 1. Januar 2021 wieder in Köln produziert. Ebenso wie der *Express Düsseldorf.*

»Kein schlechter Job«

»Angesichts der Pläne, die der Arbeitgeber vorgelegt hat, haben wir zusammen mit ver.di keinen schlechten Job gemacht und die Existenz der Druckerei für mindestens weitere 3,5 Jahre gesichert«, sagt Betriebsratsvorsitzender Heinrich Plaßmann. »Die Situation war gefährlich nah an der Schließung.«

Mit der Unterschrift auf dem Firmentarifvertrag ist die Zeit der Unsicherheit beendet. Anfang 2019 hatte das Medienhaus seine Zeitungen zum Kauf angeboten und verkaufte schließlich eine Zeitung nach der anderen – in Halle, Hamburg und Berlin. Nur die Kölner nicht. Auch durch eine Öffentlichkeitskampagne von ver.di und dem Betriebsrat in Köln gelang es, den Verlag zum Umdenken zu bewegen. Ende 2019 erklärte der DuMont-Verlag schließlich, die Kölner Zeitungen und die Druckerei zu behalten. **red**

9,50 Euro Mindestlohn empfohlen

Der Mindestlohn soll im nächsten Jahr von 9,35 Euro auf 9,50 Euro steigen. Das empfiehlt die Mindestlohnkommission, entscheiden wird die Bundesregierung. Der Mindestlohn soll in weiteren Schritten bis auf 10,45 Euro im Jahr 2022 angehoben werden. Den Gewerkschaften reicht das nicht. Sie fordern schon lange einen deutlichen Sprung auf zwölf Euro. Berechnungen von Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen zeigen, dass die gesetzliche Lohnuntergrenze Menschen in schlecht bezahlter Arbeit hilft: Deren Löhne seien zwischen 2014 und 2016 um 13 Prozent gestiegen – doppelt so stark wie die Arbeitseinkommen der Mittelschicht. Allerdings tricksen Unternehmen und enthalten vielen Beschäftigten den Mindestlohn vor, indem etwa Überstunden nicht korrekt abgerechnet werden.

Mein Tag im Job

»Ich brauche nur zehn Minuten in die Firma – Bischof+Klein ist in der Region ein großes Unternehmen. Hier habe ich 2016 meine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik angefangen. Jeden Tag stand etwas anderes an: Mal ging es darum, die Elektronik an den neuen Pausenplätzen einzurichten, mal wurden neue Maschinen in Betrieb genommen oder im Sommer draußen ein Silo verkabelt.

Anfang des Jahres habe ich die Ausbildung abgeschlossen und wurde übernommen – allerdings in eine andere Abteilung. Jetzt mache ich eine Quereinsteiger-Ausbildung zum Maschinenführer in der Verfahrensmechanik. Wir stellen flexible Verpackungen aus Kunststoff und technische Folien her. Ich bin an der sogenannten U-PACK eingesetzt. Dort kommt die bedruckte und kaschierte Folie an, die wir zu fertigen Tierfutterbeuteln konfektionieren. Zum Beispiel kommt dort der Tragegriff an die Beutel.

Foto: privat

Tobias Rackl, **Elektroniker für Betriebstechnik, jetzt Quereinstieg zum Maschinenführer in der Verfahrensmechanik bei Bischof+Klein in Konzell**

Ich gebe die Aufträge am Computer ein und arbeite sie selbstständig ab. Mal macht man 5.000 und mal 30.000 Beutel. Nach jedem Auftrag muss ich die Maschine umstellen und das Werkzeug tauschen. Die Position, Abstände und Maße müssen exakt sein, damit die Schweißungen halten, wenn die Beutel befüllt werden. Während des Prozesses muss ich konzentriert sein und immer wieder eine Qualitätssicherung machen. Es macht mir aber Spaß, so akribisch zu arbeiten und auf alle Details zu achten – dass es immer nur um Tierfutterverpackungen geht, darauf kommt es gar nicht an.

Eine Maschine zu führen, das ist schon etwas anderes als mein gelernter Beruf. Im Bereich Elektronik war nach meiner Ausbildung keine Stelle frei, aber ich wurde schon bei der Einstellung darauf hingewiesen, dass über Bedarf ausgebildet wird. Das Arbeitsumfeld mit den Kollegen stimmt einfach, sodass der Wechsel leicht war und ich die Entscheidung überhaupt nicht bereue. In ein paar Wochen bin ich dann voll an der Maschine einsatzbereit. Klar gibt es immer mal Situationen, in denen etwas nicht läuft an der Maschine, aber aus der Ruhe gerate ich selten.

Wir tragen alle blaue Schutzkleidung an der Arbeit, bei einigen Aufgaben muss man noch Spezialschutz anlegen. Die Maschinen sind ziemlich laut und es wird warm; deswegen ist man froh, wenn man mal raus an die frische Luft gehen kann. Zum Ausgleich spiele ich Fußball und trainiere eine Mädchenmannschaft – das versuche ich, egal wie ich Schicht habe, unterzubringen. Nebenbei engagiere ich mich auch als Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Es ist mir wichtig, den Auszubildenden das Leben etwas leichter zu machen. **Protokoll: Lisa Brüßler**

SEMINARE

Endlich wieder Branchenseminare
Wegen der Corona-Einschränkungen sind in den ver.di-Bildungsstätten viele Seminare ausgefallen. Auch die Branchenseminare wurden verschoben. Im Herbst können sich die Betriebsratsmitglieder aus den Branchen wieder treffen.

Produktionstechnik, Qualifikationsbedarf und Leistungsbeurteilung: Neue Entwicklungen in der Druckindustrie
Seminar für Betriebsratsmitglieder aus Zeitungsbetrieben/Technik
13. bis 18. September 2020 in Walsrode
Seminar-Nr. F08-2009131

Informationstechnik und Datenschutz
Seminar für Betriebsratsmitglieder aus Zeitschriften-, Buch- und Zeitungsverlagen
21. bis 25. September 2020 in Walsrode
Seminar-Nr. F08-2009211

Produktionstechnik, Qualifikationsbedarf und Leistungsbeurteilung: Neue Entwicklungen in der Druckindustrie
Seminar für Betriebsratsmitglieder aus Rollenakzidenz- und Tiefdruckbetrieben
27. September bis 2. Oktober 2020 in Bielefeld
Seminar-Nr. F08-2009271

Anmeldung für alle Seminare per Fax 030 263 9989-25.

Mehr Infos: ver.di Bildung + Beratung, Yvonne Göbel,
Telefon: 030 263 9989-24,
E-Mail: yvonne.goebel@verdi-bub.de, www.verdi-bub.de.

MELDUNG

ver.di: kein bedingungsloser Geldsegen für Verlage
ver.di fordert, die 220 Millionen Euro staatliche Fördergelder für Verlage an konkrete Bedingungen zu knüpfen. »Wer von öffentlichen Geldern profitieren will, der muss auch die Einhaltung tariflicher Standards, gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Vergütung nachweisen«, verlangte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz.

Union und SPD hatten sich kurzfristig geeinigt, im Rahmen des zweiten Nachtragshaushaltes 2020 Finanzspritzen für die Zeitungs- und Zeitschriftenverlage bereitzustellen – 20 Millionen Euro in diesem Jahr, die restlichen 200 Millionen Euro in künftigen Haushaltsjahren. Voraussetzung für die Gewährung von Unterstützungsgeldern müsse die Offenlegung der wirtschaftlichen Kennzahlen durch die Verlage sein, fordert ver.di. Die Förderung sei nach fairen Kriterien zu verteilen. »Es darf nicht sein, dass Verlage, denen es verhältnismäßig gut geht, unter dem Deckmantel des Tendenzschutzes Gelder einstreichen, die andere viel dringender benötigen«, sagte Schmitz. Größtmögliche Transparenz und Unabhängigkeit forderte er bei den Verteilstrukturen: »Um ihrem Auftrag der Kontrolle staatlicher Macht nachkommen zu können, müssen Medien auch frei von jeglicher staatlichen Einflussnahme arbeiten können.« Dies gelte es bei der Verteilung der Bundesgelder zu berücksichtigen, so Schmitz. **PM/NEH**

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. 158. Jahrgang. **Herausgeber:** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand/Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Frank Werneke und Christoph Schmitz. **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:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG

Unterwegs mit Zeitungszusteller*innen

Die Bontens sind jede Nacht vier Stunden auf Tour – zuverlässig wie ein 2-Personen-Uhrwerk. Danach machen sie Betriebsratsarbeit – auch gemeinsam. | BERND MÜLLENDER

Foto: Bernd Müllender

Aachen, Stadtteil Haaren. Curd Bonten, 59, und seine Frau Monika Hark-Bonten, 55, sind seit 2 Uhr unterwegs. Bis um 6 Uhr müssen etwa 500 Zeitungen verteilt sein. Nach bald 20 Jahren »kennen wir die Wege im Schlaf«, sagt Monika Hark-Bonten. Ihr Mann, sonst drei Tage die Woche Vertriebsmitarbeiter bei einem Lesezirkel, ist meist im Auto unterwegs, sie zu Fuß. Er macht die größeren Schleifen und die enge Stichstraße hinauf.

Nach einer halben Stunde treffen sie sich wieder, fast sekundengenau getaktet. Sie fährt ein Stück mit und übernimmt wieder einen Stapel vom Rücksitz: »zehn blaue und zwölf gelbe«. Die Farben stehen für *Aachener Zeitung* und *Aachener Nachrichten*. So geht das alle 20 bis 30 Minuten. Hier ist ein 2-Personen-Uhrwerk unterwegs.

Nach Zeit bezahlt

Beide sind aktiv bei ver.di und Betriebsräte. »Und zwar sehr engagiert«, sagt Monika Hark-Bonten. »Wenn ich was mache, dann richtig.« Weil ein Tarifvertrag für Zusteller*innen fehlt, versucht das Betriebsratsgremium, die Arbeitsbedingungen per Betriebsvereinbarung zu verbessern. Oft mit Erfolg.

Erst kürzlich hat der Betriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung unterschrieben. Erstmals werden die Zusteller*innen nicht mehr pro Zeitung bezahlt, sondern nach Zeit. Die Soll-Zeit wird nach einem komplizierten System berechnet: nach der Dauer fürs Sortieren, Gehen und Stecken plus der mittels einer Software für Gebietsplanung ermittelten Wegstrecke. »Das Unternehmen ist aber verpflichtet, die Arbeitszeit zu vergüten, die ein Zusteller tatsächlich braucht«, erklärt Curd Bonten.

Jetzt auch noch Briefe

Zum Stundenlohn von 9,50 Euro gibt es 30 Cent pro Autokilometer. Und 20 Prozent Nachtzuschlag für alle, die mindestens zwei Stunden nachts arbeiten. Ein Kompromiss. Denn nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts müsste die Firma 30 Prozent zahlen. Doch dann wären die Zusteller*innen, die nachts unter zwei Stunden bleiben, leer ausgegangen.

Weiter geht's. Curd Bonten zieht die Handbremse schon an, wenn der Wagen noch ausrollt, Tür auf, die richtige Zeitung von der Ablage schnappen, ab zum Briefkasten, wieder rein in den Wagen. Es dämmert, im Autoradio dudelt leise die ARD-Hitnacht.

Zustellung bleibt Dumpinglohnsektor, Zulagenkürzungen, Revierausweitungen, oft undurchsichtige Lohnabrechnungen. Häufig gibt es nicht einmal Betriebsräte und damit auch keine Betriebsvereinbarungen. Nicht viele Zusteller*innen sind in der Gewerkschaft organisiert. Einige sind Studierende, andere Rentner*innen. Der Älteste in Aachen ist über 80. »Viele von den Alten machen den Job, um ihre Rente aufzubessern, und weil sie sich schämen, tags zu arbeiten«, sagt Monika Hark-Bonten.

Vor 20 Jahren war noch fast die Hälfte mehr an Zeitungen auszutragen. »Verlage sind Mischkonzerne geworden«, sagt ihr Mann. Sie machen in Events und Lesereisen oder liefern Post der verlagseigenen Firma aus. In Bontens betagtem Auto liegen ein paar Stapel Briefe – Kund*innen sind der ADAC, Gemeindeverwaltungen, Ärztehäuser. Hybridzustellung heißt das, wenn Zeitungen und Post ausgetragen werden.

Im Notfall kann sich das Ehepaar gegenseitig erreichen. Gefahren? »Überfälle und Belästigung haben überall zugenommen«, sagt Curd Bonten. Und dann die Klassiker: Ausrutschen, Knieverletzungen, Blitzeis. »In einer steilen Straße bin ich mal von Hausnummer 60 bis 30 auf dem Hintern runtergerutscht. Da ging nichts mehr mit Zustellung«, ergänzt seine Frau.

Heute ist alles pünktlich fertig. Schnell noch ein großer Mittagskaffee kurz nach 6. Und dann steht eine Menge Betriebsratsarbeit an.

PREISRÄTSEL: AUFLÖSUNG UND GEWINNER*INNEN

Apostelklopfer

Die Fachsprache der Buchdrucker und Setzer (Männer waren unter sich) war gespickt mit für Laien unverständlichen Begriffen. In der Rangordnung des grafischen Gewerbes stand der Buchbinder unten. Der wurde spöttisch Apostelklopfer genannt. Der Name rührt wohl daher, dass die Buchbinder bis zur Industrialisierung im 19. Jahrhundert und der Entwicklung von Buchrundemaschinen die Bücher mit einem Holzhammer rundklopften. Da es sich vorwiegend um Bibeln handelte, waren sie eben die Apostelklopfer.

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

Die **Gewinner*innen** des Kreuzworträtsels in DRUCK+PAPIER 2.2020 sind:

1. Preis: [redacted], 10969 Berlin (Gutschein Büchergilde Gutenberg)

2. Preis: [redacted], 52441 Linnich (ver.di-Armbanduhr)

3. Preis: [redacted], 35039 Marburg (ver.di-Ledergeldbörse)

4. Preis: [redacted], 18119 Rostock-Warnemünde (ver.di-Trinkgläserset)

5. Preis: [redacted], 73207 Plochingen (ver.di-Sammeltasse)

6. Preis: [redacted] 51580 Reichshof (ver.di-Notizbuch)

7. Preis: [redacted], 90455 Nürnberg (ver.di-USB-Stick)

8. Preis: [redacted], 58285 Gevelsberg (zwei ver.di-Einkaufstaschen)

9. Preis: [redacted], 63619 Bad Orb (ver.di-Kaffee aus fairem Handel)