Die ver.di Branchenzeitung

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

DRUCK + PAPIER

Nr. 3 | September 2021 | Jahrgang 159

www.verdi-drupa.de

Die stille Umwälzung

Foto: Werner Bachmeier

Wie Digitalisierung und Corona die Arbeit verändern | Süddeutscher Verlag: Viele aus Redaktion und Verwaltung bleiben freiwillig weiter im Homeoffice | MICHAELA BÖHM

Wenn Harald Pürzel den Aufzug verlässt und zu seinem Büro im fünften Stock geht, grüßt er nicht. Wozu auch, ist ja niemand da. Heute ist der Betriebsratsvorsitzende schon wieder der Einzige auf dem Flur.

Beim Blick vom Büroturm in die Fenster gegenüber das gleiche Bild: leere Schreibtische, verwaiste Sessel, dunkle Räume. Nur hier und da sitzt vereinzelt jemand vor einem Bildschirm. Als habe ein Hausbesitzer seine Mieter vergrault. Aber hier ist das anders. Im Süddeutschen Verlag in München bleiben die meisten der 1.600 Beschäftigten freiwillig zu Hause. An manchen Tagen kommt weniger als ein Drittel. Die Kantine verkauft dann nur 130 Essen. Das wird auf Dauer nicht reichen, um sie zu halten.

Harald Pürzel ist Konzernbetriebsratsvorsitzender der Südwestdeutschen Medienholding (SWMH). Zu ihr gehört die *Süddeutsche Zeitung*, die in dem 103 Meter hohen Büroturm redaktionell gemacht wird. Seit der Corona-Pandemie allerdings zunehmend in Privatwohnungen. Viele Menschen sind geimpft, die Homeoffice-Pflicht ist aufgehoben, eigentlich könnten sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Doch sie bleiben weg – außer sie arbeiten in der Produktion. Beschäftigte verstreut zwischen München und dem Alpenvorland – das macht den Betriebsräten Sorgen.

Die Pandemie gibt dem Homeoffice einen ordentlichen Schub. Das Homeoffice wiederum treibt die Digitalisierung an. Das kann Christian Wegner nur recht sein. Dem SWMH-Chef spielt Corona in die Hände, weil es den digitalen Wandel beschleunigt. Die Digitalstrategie von Wegner: 100 Millionen Euro in digitale Projekte investieren.

Schweigsamer Konzern

Wobei – eine Strategie hat der Konzern den Betriebsräten nicht vorgestellt. »Sehr gesprächig ist man hier nicht«, sagt Jens Ehrlinger, Betriebsratsvorsitzender der *Süddeutschen Zeitung*. Deshalb schauen sich die Betriebsräte jedes neue IT-Tool, jede Software, jede Maßnahme des Konzerns genau an und versuchen, die Folgen abzuschätzen. Das sei wie ein Puzzle. Teile zusammensetzen, Gesamtbild betrachten. Das Bild, das sich ihnen zurzeit bietet: abbauen, auslagern, automatisieren. »Wir werden es mit einer anderen Arbeitswelt zu tun bekommen«, vermutet Pürzel. Die Anfänge seien schon sichtbar.

Mehr dazu auf den Seiten 4 und 5.

AUS DEM INHALT

Wenn die Kraft für den Luftballon fehlt
Ein Drucker leidet an Long-Covid *Seite 3*

Von Fernarbeit, Achtsamkeits-Apps und dümmsten Entscheidungen *Seiten 4 und 5*

Ein erster Erfolg
Haustarifverhandlungen bei Eberl & Koesel *Seite 7*

Von einem, der nicht alles wegsteckt
Betriebsratsvorsitzender John De Loach *Seiten 12 und 13*

NÄCHSTE AUSGABE

Die DRUCK+PAPIER erscheint wieder im **Dezember 2021.**

EDITORIAL

Foto: Jan Jacob Hofmann

Jetzt ist er wieder der Buhmann der Nation: Claus Weselsky von der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Was daran liegt, dass die GDL zu Streiks aufgerufen hat und viele Züge stillstanden. Der untertane Deutsche mag aber keine Streiks: »Muss das sein, mitten in den Sommerferien?«, mault einer ins Mikro. Unternehmerverbände versuchen seit Langem, das Streikrecht einzuschränken. Dafür finden sie Handlanger in der Politik.

Erinnern wir uns an 2014. Da legten die GDL-Lokführer und die Piloten der Gewerkschaft Cockpit die Arbeit nieder. Das Gezeter war groß. In der Öffentlichkeit zeichneten Politik und Medien das Zerrbild von der Streikrepublik, fest in der Hand wild gewordener kleiner Gewerkschaften. Was damals falsch war und heute auch: Im internationalen Vergleich ist Deutschland im unteren Mittelfeld, zählt man die wegen Streik ausgefallenen Arbeitstage – weniger als Irland, mehr als Litauen.

Leere Gleise, verwaiste Bahnhöfe, das sollte nicht wieder passieren. Deshalb erließ die schwarz-rote Bundesregierung auf Wunsch der Unternehmerverbände (unterstützt von einigen DGB-Gewerkschaften) das Tarifeinheitsgesetz. Seit 2015 gilt in einem Unternehmen der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern. Im Fall der Bahn ist das die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Jede andere Gewerkschaft mit weniger Mitgliedern hat stillzuhalten und soll sich unterordnen – geht es nach dem Bahn-Vorstand. Dem widersetzt sich jetzt die GDL. Die Kolleg*innen legen die Arbeit nieder für bessere Löhne, eine Corona-Prämie und gegen die Kürzung der Betriebsrente – nicht mehr als beim öffentlichen Dienst. Lokführer lassen sich ein faktisches Streikverbot nicht gefallen. Das tun sie für sich – und für uns. Übrigens: ver.di war gegen das Tarifeinheitsgesetz. Angestoßen vom Fachbereich 8. **MICHAELA BÖHM**

STRICHÄTZUNG

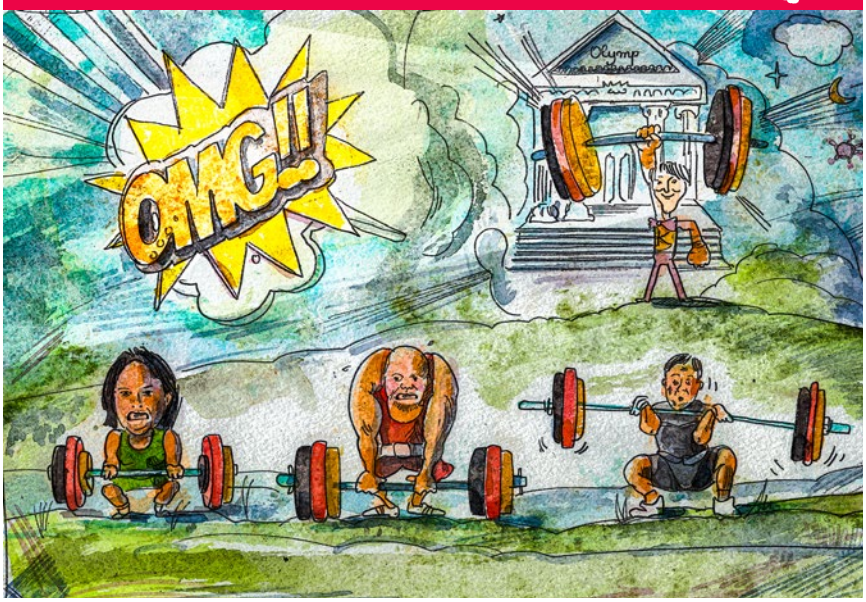


Illustration: Thomas Klefisch

Tschuldigung!

www.robertgriess.de

Jens Spahn als Gesundheitsminister, obwohl der ein viel besserer Immobilienmakler wäre. Heiko Maas als Minister des Äußersten, obwohl der als Dressman eine viel bessere Figur abgibt. Merkels Biedermeier-Buddhismus (»Ich mach' nichts!«) – endlich hat das GroKo-Elend ein Ende!

Das Problem: Jetzt geht das Elend von vorne los. Wer wird neue Bundeskanzlerin? Laschet, Baerbock, Scholz? Niemand fragte: Wer ist der Beste? Sondern: Wer ist der Schwächste! Dauernd hat sich wer entschuldigt: erst Baerbock dafür, dass sie Nebeneinkünfte zu spät angemeldet und ihren Lebenslauf geschönt hatte. Was zwar einiges über ihren Charakter sagt – aber Petitessen sind, gemessen an den Maskendeals, die die Korruptions-Inzidenz in der CDU-Fraktion weit über 10.000 schießen ließ. Doch der rheinische Hobbit Armin Laschet entschuldigte sich nicht dafür. Sondern dafür, dass er nach dem Hochwasser in Gummistiefeln als Deichgraf im völlig falschen Moment lachte. Baerbock legte nach und entschuldigte sich, dass sie für ihr Buch abgeschrieben hat. Woraufhin sich Laschet ebenfalls des Abschreibens bezichtigte und sich lachend entschuldigte. Wir aber wollen keine Bundeskanzlerinnenkandidatinnen, die sich dauernd entschuldigen, sondern die sagen, was sie vorhaben! Und siehe, plötzlich lag Olaf Scholz vorn: Der hat sich als Einziger nicht entschuldigt. Der hat gesagt: »Ich kann mich nicht erinnern.« Cum-Ex, Wirecard – Olaf Scholz mit der Bazooka dem Kapital stets zu Diensten – aber dann: keine Erinnerung, keine Entschuldigung. Das finden die Deutschen kanzlerabel. Und wer ist Angela Merkels Favorit auf ihre Nachfolge? Der Mann aus ihrer Partei, die Frau oder der Minister aus ihrem Kabinett? Nein, es kann nur einen geben: den zu Recht unterschätztesten Politiker seit Fürst von Metternich – Karl Lauterbach. **ROBERT GRIESS**

SCHUSTERJUNGE

Voll nachhaltig

Bei uns an der Gelben Tonne hängen oft Zettel, auf denen in roter Wutschrift steht: »Altes Brot gehört nicht da rein! Für Zeitungen gibt es eine extra Tonne.« Ausrufezeichen. Ausrufezeichen. Ausrufezeichen.

Prächtig. Die Leute kontrollieren sich gegenseitig. Trennt den Müll! Nehmt den Zug! Verschrottet eure Karre! Nicht ohne Öko-Beschämung: »Du hast ne Kreuzfahrt gebucht? Echt? Weißt du denn nicht, dass …?« (Es folgt ein Vortrag über Schweröl, CO_2-, Feinstaub- und Stickoxid-Emissionen). »Die Gretel und ich, wir zelten seit Jahren! Das ist voll ökologisch!« Rückenschmerzen? Schlaflosigkeit? Erschöpfung von der Arbeit? »Liebe Mitarbeiter«, sagt der Chef. »Stellen Sie das Rauchen ein, golfen Sie öfter und essen Sie Bio-Sushi!« Der »Business-Blog für leise Menschen mit innerer Stärke« bringt es auf den Punkt: »Wer die Welt verändern will, muss bei sich selbst anfangen.«

Endlich hat uns die Unternehmer-Lobby da, wo sie uns haben will: Wir brühen den Tee im Beutel mehrfach auf und schärfen beim Yoga im herabschauenden Hund den Blick auf die Welt. Der Mineralölkonzern BP empfiehlt uns, den individuellen CO_2-Fußabdruck auszurechnen, damit wir unser Verhalten überdenken. Unterdessen Hochwasser, Waldbrände und Hitzerekorde. Produziert von 100 umweltverschmutzenden Unternehmen – verantwortlich für 70 Prozent der weltweiten Kohlenstoffemissionen. Voll nachhaltig für den Klimawandel. **mib**

Wenn die Kraft für den Luftballon fehlt

Im Betrieb mit dem Corona-Virus angesteckt | Leichte Symptome, aber heftige Langzeitfolgen | Drucker leidet noch Monate unter Long-Covid | FRIEDRICH SIEKMEIER

Es ist nicht lange her, dass Benjamin Epple, den alle Benny nennen, Deutscher Meister im Schautanz war. Korrekt: Schautanz mit Hebefiguren. Die Gruppe präsentiert die ganze Palette von Tanztechnik mit Wurf- und Schleuderfiguren, Drehungen, Sprüngen, Balanceelementen. Besonders auf schwierige Hebefiguren gibt es viele Punkte.

Der 33-Jährige ist ein gestandenes Mannsbild, wie man in seiner bayerischen Heimat sagen würde: zwei Meter groß, 125 Kilo Sportgewicht. Aber jetzt hat der Drucker Schwierigkeiten, seinen kleinen Sohn zu heben, der gerade einmal zwölf Kilo wiegt.

Probleme beim Atmen

Im November vergangenen Jahres steckte sich Benny mit dem Corona-Virus bei der Arbeit an. Er war immer vorsichtig gewesen und hatte sich an die AHA-Regeln gehalten. Erst erwischte es seinen Kollegen an der Druckmaschine – der fühlte sich nicht gut. Kurz darauf, während einer Nachtschicht, spürte auch Benny ein Kratzen im Hals.

Dann die Nachricht: Der Kollege ist positiv auf Covid-19 getestet worden. Benny wendet sich ans Gesundheitsamt, wird getestet. Auch er ist infiziert. Die Krankheit scheint harmlos zu verlaufen. »Ich hab' noch Späße gemacht. Jede Grippe ist bei mir schlimmer.« Jetzt fühlte es sich nur wie eine Erkältung an. Die Symptome waren nach zwei Wochen abgeklungen. Aber Benny war weiterhin schlapp.

Doch er versucht, wieder zu Kräften zu kommen. Im Januar geht er mit seinem Sohn Schlitten fahren. An einem Tag geht's einigermaßen, an einem anderen spürt er heftige Probleme beim Atmen, wenn er nur einen kleinen Hügel hochläuft. Ein Lungenfacharzt wartet mit einer guten und einer schlechten Nachricht auf. Die gute: Die Tests haben keine krankhaften Veränderungen der Lunge erbracht. Die schlechte: »Ich kann Ihnen keine Therapie anbieten.«

»Es macht dich im Kopf fertig«

Linderung soll zumindest eine Atemtherapie bringen. Eine der Übungen: Luftballons aufblasen. Schon den zweiten schafft Benny nicht mehr. Ob's klappt, hängt von der Tagesform ab. Mal gelingt es ihm, bei einem Ausflug ins Allgäu acht Kilometer zu laufen, auch wenn's sacht aufwärts geht. Mal schafft er es nicht, die Spülmaschine auszuräumen.

»Das macht dich vom Kopf her fertig. Du willst viel machen, aber es geht einfach nicht.« Ende Februar versucht Benny es wieder mit Arbeiten. Das Unternehmen, ein Faltschachtelhersteller, kommt ihm entgegen. Benny erhält einen Einzelarbeitsplatz, an dem er ohne Maske arbeiten kann: »Atmen mit einer FFP-2-Maske war die Hölle! Mit einer der einfachen medizinischen Masken war's schon nach einer halben Stunde sehr anstrengend.«

Von der alten Form weit entfernt

Langsam geht es aufwärts. Aber eine erprobte Heilbehandlung für Long-Covid gibt es noch nicht. Auch auf die offizielle Anerkennung seiner Erkrankung als Arbeitsunfall wartet Benny noch. Inzwischen macht er Aufmerksamkeitsübungen, versucht, seinen Körper besser wahrzunehmen. Und er macht wieder leichte Sportübungen. Von seiner alten Form ist er allerdings noch weit entfernt.

Arbeitsunfall mit Covid-19

Steckt sich jemand im Betrieb mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 an, ist es – rechtlich betrachtet – ein Arbeitsunfall. Den muss das Unternehmen an die Berufsgenossenschaft melden. Allerdings auch der Kranke selbst kann das tun. Die Meldung sollte unbedingt erfolgen. Denn die Leistungen der Unfallversicherung sind deutlich besser als die der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Berufsgenossenschaft ETEM (Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse) ist für die Druckindustrie und Papierverarbeitung zuständig. Im zugeordneten Branchenausschuss ist Heinz-Peter Haase ehrenamtlicher ver.di-Vertreter. Ihm nannte die Berufsgenossenschaft jüngst für die Versicherten des Fachbereichs 8 fürs laufende Jahr 31 meldepflichtige Covid-19-Arbeitsunfälle, die zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen führten. Den Großteil dieser Fälle bearbeitet die Berufsgenossenschaft noch. Wie viele inzwischen im Zusammenhang mit Covid-19 als Arbeitsunfall anerkannt sind, vermochte sie auf Anfrage nicht zu sagen.

Karikatur: Thomas Plaßmann

DIGITALISIERUNG

Von Fernarbeit, Achtsamkeits-Apps und dümmsten Entscheidungen

Foto: Werner Bachmeier

Der Süddeutsche Verlag hat beschlossen, seine zentrale Poststelle dichtzumachen und die Arbeit an die Deutsche Post zu vergeben. Dort sollen künftig Kuverts aufgeschlitzt, Briefe eingescannt und gemailt werden. Begründung des Unternehmens: Wer im Homeoffice arbeitet, müsse seine Post per Mail erhalten.

Betriebsratsvorsitzender Jens Ehrlinger nennt die Schließung der Hauspost »eine der dümmsten Entscheidungen«. Weil fünf Beschäftigte zwischen 51 und 61 Jahren ihren Arbeitsplatz verlieren. Weil zwar die Personalkosten sinken, die Sachkosten aber steigen. Weil Betriebsrat und Redaktion ihre Post garantiert nicht in die Hände von Externen geben werden und deshalb doch jemand die Briefe in die Fächer sortieren muss.

Offenbar geht es darum, wieder fünf Köpfe von der Personalliste zu streichen. Egal, was es kostet. Im Frühjahr hatte SWMH-Chef Christian Wegner per Video verkündet, dass in diesem und im nächsten Jahr 50 Millionen Euro eingespart werden müssten. Betriebswirt und Ex-McKinsey-Berater Wegner wechselte von Pro Sieben Sat 1 zur Südwestdeutschen Medienholding. Für den Privatsender hat er die Online-Vermittlung Parship und Elite Partner an Land gezogen. Kenntnisse der Zeitungsbranche habe er keine, werfen ihm Kritiker*innen vor. Sein größter Coup bei der SWMH: der Kauf der Online-Plattform »7mind« – für Achtsamkeit, Meditation und besseren Schlaf.

»Zynismus für Fortgeschrittene«

In der Redaktion soll jede zehnte Stelle wegfallen. Ein ausscheidender Redakteur schrieb laut einem Betriebsratsinfo dazu: »Jede zehnte Stelle einzusparen, stattdessen in ein Achtsamkeits-Start-up zu investieren und dann den verbliebenen Mitarbeiter*innen die Achtsamkeits-App zu empfehlen, als Mittel gegen wachsenden Stress, das ist schon Zynismus für Fortgeschrittene.«

Die Südwestdeutsche Medienholding – ein Konglomerat aus Tageszeitungen, Fachmedien, Anzeigenblättern, Fernseh- und Radiosendern – ist die größte deutsche Verlagsgruppe mit einem Umsatzerlös von knapp 923 Millionen Euro im Jahr 2019. Der Konzern baut um, baut ab, lagert aus, automatisiert, zentralisiert. Etwa so: Interne Dienstleistungen wie Personalverwaltung, IT-Service oder Controlling werden für den gesamten Konzern in einer GmbH zusammengeführt. Nun beginnt, was Synergieeffekt heißt, aber nichts anderes bedeutet als: Was doppelt ist, fällt weg. Abläufe rationalisieren, Kosten senken, Stellen streichen, Tarifbindung loswerden.

Gleichzeitig wird standardisiert und vereinheitlicht, etwa Anzeigen- und Vertriebssysteme – quer durch die Zeitungslandschaft des Konzerns. Spart Arbeit und kostet letztlich Arbeitsplätze.

Eine Einkaufsmanagementsoftware verwaltet Lieferanten und Adressen und ver-

gleicht automatisch Preise und Rabatte. Das spart Arbeit. Der nächste Schritt könnte sein, dass Bestellvorgänge automatisch generiert werden. Oder: Eine neue Mahnsoftware soll automatisch die Mahnungen für säumige Kund*innen erstellen. Das verändert die Arbeit. Und kann Arbeitsplätze kosten, was die Betriebsräte zu verhindern suchen.

Computer und Internet machen es möglich, immer mehr Arbeitsschritte auf Kund*innen und Beschäftigte zu verlagern. »Reisebuchungen und -abrechnungen oder die Freigabe von Zahlungen im ›Digitalen Rechnungseingang‹ erledigen wir nun selbst. Das dauert länger und verursacht mehr Fehler als die Bearbeitung durch routinierte Kräfte in Buchhaltung und Sekretariaten«, schimpft Konzernbetriebsratsvorsitzender Harald Pürzel.

Schreibtisch gesucht

Am meisten Sorgen macht ihm aber zurzeit der Trend zum Homeoffice. »Viele haben keinen Drang, ins Büro zurückzukehren«, hat er festgestellt. Das Unternehmen könnte versucht sein, Büro für Büro, Stockwerk für Stockwerk an den Vermieter zurückzugeben, um Geld zu sparen. Die Folge: Desk-Sharing. Statt im angestammten Büro zu arbeiten, würde man sich stets aufs Neue einen freien Schreibtisch buchen.

Für manch einen ist demnächst vielleicht gar kein Schreibtisch mehr im Turm vorgesehen. Manch eine Stelle wird bei der SWMH wie in anderen Unternehmen auch als Remote Work ausgeschrieben – Fernarbeit, Internetanschluss genügt. Mit den Gehältern des Verlags und bei den Mieten in München bekäme man doch keine Spezialist*innen mehr für die Zentrale, verteidigte sich das Unternehmen.

Arbeit à la Uber

Corona hat in einer ungeahnten Rasanz die Arbeitsorganisation umgestülpt und vom Büro ins Homeoffice befördert. »Wenn ich nicht mehr nach München ins Büro muss, kann dann meine Arbeit nicht auch von jemand anderem in Budapest oder Bratislawa erledigt werden – über Arbeitsvermittlungsplattformen von Crowdworkern oder Freelancern?« Diese Frage, sagt Betriebsratsvorsitzender Ehrlinger, stellten sich mittlerweile viele Beschäftigte.

Und was kommt als Nächstes? Die SWMH will für den ganzen Konzern eine cloudbasierte Personalverwaltungssoftware anschaffen, inklusive elektronischer Personalakte. **mib**

Automatisieren und standardisieren

In vielen Verlagen ist die sogenannte digitale Transformation im Gange. Was es damit auf sich hat, erklärt Tobias Kämpf vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München.

DRUCK+PAPIER: *Was zuvor dezentral in verschiedenen Standorten organisiert war, etwa die Finanzbuchhaltung oder das Controlling, wird zentralisiert. Was ist der Sinn?*

Tobias Kämpf: Zuvor brachte die Dezentralisierung Vorteile. Nun werden Geschäftsbereiche zusammengelegt, Prozesse standardisiert und mit einem einheitlichen IT-System hinterlegt. Mit dem Ziel, die Effizienz zu steigern. Diese sogenannten Shared Service Center kennen wir aus der Industrie seit den 1990er-Jahren. Die zentralisierte Organisation war die Voraussetzung für das Near- oder Offshoring, das Verlagern von Tätigkeiten in Länder mit niedrigeren Personalkosten, also Kostensenkung. Das geht nicht ohne Digitalisierung.

Was ist weiterhin in Büros und Verwaltungen zu erwarten?

Nachdem Unternehmen in der Fertigung viel Rationalisierungspotenzial herausgeholt haben, richtet sich ihr Blick jetzt auf die Angestellten. In den nächsten Jahren wird zunehmend Robot Process Automation eingesetzt werden, die automatisierte Bearbeitung von standardisierten Geschäftsprozessen durch digitale Software-Roboter. Damit können einfache Vorgänge, vor allem in der Verwaltung, automatisch ausgelöst werden, etwa Buchungen, Beschaffung im Einkauf, Datenvergleiche im Controlling.

Das klingt nach der Vernichtung von Arbeitsplätzen.

Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist berechtigt. Robot Process Automation ist ein Rationalisierungsinstrument. Man kann es aber auch anders betrachten: Wenn eine Rechnung von einem Beschäftigten erst ausgedruckt, vom nächsten eingescannt, vom dritten wieder ausgedruckt wird, wird das als sinnlos empfunden. Solche Software-Roboter können den Menschen also auch von sich wiederholenden, lästigen Tätigkeiten befreien.

Foto: privat

Dr. Tobias Kämpf, Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München und Privatdozent an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Damit bestünde die Chance, die Arbeit durch interessantere und abwechslungsreichere Tätigkeiten aufzuwerten.

Haben Unternehmen nicht eher das Ziel, Kosten zu senken statt Jobs spannender zu machen?

Es wird Aufgabe der Betriebsräte sein, einen Rationalisierungsschutz auszuhandeln. In Betriebsvereinbarungen muss sichergestellt werden, dass niemand seine Arbeit verliert, sondern die Menschen für neue Aufgaben qualifiziert werden. Das funktioniert auch. Ich kenne Betriebe, in denen ehemalige Sachbearbeiter*innen Prozessautomatisierungstools programmieren und Bürokaufleute Programmierplattformen bedienen. Wichtig ist aber, die Beschäftigten von Anfang an zu beteiligen und ihnen die Sicherheit zu geben, dass sie nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen. Damit die digitale Transformation keine neue Rationalisierungswelle mit sich bringt, sondern einen Aufbruch in eine neue Humanisierung der Arbeit.

MELDUNGEN

Keine Nazis auf dem Buchdeckel
Der juristische Fachverlag C.H. Beck benennt mehrere Standardwerke um, deren Namensgeber in der Nazi-Zeit eine prominente Rolle einnahmen, wie es in der Pressemitteilung des Verlags heißt. Die Umbenennung betrifft etwa den »Palandt« – Otto Palandt zählte zu den einflussreichsten Juristen des Dritten Reiches und trieb die sogenannte Arisierung des Rechtswesens voran. Generationen von Studierenden kennen den »Palandt« als **den** Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Nach der 80. Auflage und im 76. Jahr nach Kriegsende wird demnächst auf dem Umschlag der Name Grünberg stehen, benannt nach dem Richter am Bundesgerichtshof. Weitere Umbenennungen sind vorgesehen.

Weniger Azubis
Keine Berufsmessen, keine Betriebspraktika, keine Schulbesuche – was ansonsten Schulabgänger*innen und Unternehmen zusammenbringt, ist in der Corona-Krise weggefallen. Das könnte der Hauptgrund für die sinkende Zahl von Ausbildungsverträgen sein, vermutet der Bundesverband Druck und Medien. Im vergangenen Jahr gab es 942 Auszubildende weniger, ein Minus von 22 Prozent im Vergleich zu 2019. Der Rückgang ist damit mehr als doppelt so hoch wie der aller (dualen) Ausbildungsverträge. Zurzeit gibt es 10.256 Azubis in den Druck- und Medienberufen.

Boyens schließt seine einzige Druckerei
Zum 31. Oktober 2021 schließt Boyens Medien die Zeitungsdruckerei in Weddingstedt-Borgholz im Kreis Dithmarschen. Schon seit Anfang August werden die Tageszeitungen *Dithmarscher Landeszeitung*, *Brunsbütteler Zeitung*, *Marner Zeitung* und *Dithmarscher Kurier* im Druckhaus des Schleswig-Holsteinischen Zeitungsverlags produziert. Von der Druckereischließung sind 84 Beschäftigte betroffen. In der Corona-Zeit hätten Einbußen im Anzeigengeschäft wie ein Brandbeschleuniger gewirkt, sagte Verleger Sönke Boyens, Vizepräsident des Bundesverbandes Druck und Medien.

NACHRUF

Peter Poppitz ist tot
Mit 55 Jahren ist Peter Poppitz unerwartet gestorben. Er war elf Jahre Betriebsratsvorsitzender bei Ravensburger Spiele und viele Jahre gewerkschaftlich aktiv. Noch bis vor Kurzem war er in der ver.di-Verhandlungskommission und freute sich über den guten Abschluss zum Haustarifvertrag.

AUS DEN BETRIEBEN

Foto: Anne Neier/ver.di

Schockstarre überwunden – Betriebsratsvorsitzender Burkhard Winterhoff

»Streiken hilft!«

1,45 Millionen Euro Abfindungen für ver.di-Mitglieder erkämpft | Schließung von MM Graphia in Bielefeld nicht abgewendet

Mit mehreren Streiks konnte ver.di bei MM Graphia im August einen Sozialtarifvertrag durchsetzen. Der verhindert zwar nicht die Schließung des Betriebs mit noch 212 Beschäftigten. Doch mit dem Geld werden Härten gemildert – für ver.di-Mitglieder stärker als für Nichtmitglieder.

Am 5. Mai hatte MM Graphia der Belegschaft mitgeteilt, dass der Betrieb zum Jahresende geschlossen werde. MM Graphia gehört zu dem internationalen Konzern Mayr-Melnhof mit Sitz in Wien. Die erste Reaktion: »Schockstarre«, sagt Betriebsratsvorsitzender Burkhard Winterhoff.

Der Betriebsrat nahm Verhandlungen über einen Sozialplan auf, die zäh verliefen; das Unternehmen zeigte sich geizig. Die Verhandlungen scheiterten; nun ging es vor die Einigungsstelle. Doch deren Entscheidung – gegen die Stimmen der Vertreter der Beschäftigten – sei nicht annehmbar, erklärte ver.di.

»Gewinne herausgesaugt«
Die Belegschaft streikte mehrfach. Öffentlich unterstützt durch den ver.di-Vorsitzenden Frank Werneke: »Streiken hilft.« Werneke war zu einer der Streikversammlungen gereist – quasi ein Heimspiel. Er hatte 1983 dort Verpackungsmittelmechaniker (heute: Packmitteltechnologe) gelernt. Das Hauptproblem des Bielefelder Werks ist offensichtlich: Investitionen für Erhalt und Modernisierung kamen in den vergangenen Jahren zu kurz. Stattdessen, so hatte Betriebsratsvorsitzender Burkhard Winterhoff kritisiert, seien Gewinne herausgesaugt worden. Werneke ermutigte die Streikenden: »Die Graphia war in den letzten 40 Jahren immer ein verlässlicher Streikbetrieb in vielen wichtigen Tarifrunden und auch in dieser Situation der drohenden Schließung zeigen die Beschäftigten, dass sich Widerstand lohnt.«

Stimmt. MM Graphia stockte ihr altes Angebot um zwei Millionen Euro auf. Davon sind gut 1,45 Millionen für Abfindungen nur für ver.di-Mitglieder; mit dem Rest wird eine Transfergesellschaft finanziert. Burkhard Winterhoff ist stolz, dass sich der Fachbereich bunt und kreativ zeigte: Unterstützung durch eine argentinische Trommelgruppe, eine spanische Songgruppe, eine gemeinsame Aktion mit den streikenden Einzelhandelsbeschäftigten. Winterhoff konnte auch politische Unterstützung organisieren: von Abgeordneten aus Land und Bund von SPD, Grünen und Linken bis zu Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD). **fws**

Gagen-Kaiser bei Mayr-Melnhof

Der Konzern zählt zu den größten Karton- und Verpackungsherstellern weltweit. 2019 betrug der Umsatz mehr als 2,5 Milliarden Euro. Damit erreichte Mayr-Melnhof einen Jahresüberschuss von mehr als 190 Millionen Euro, eine Steigerung von fast 16 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der damalige Vorstandschef Wilhelm Hörmanseder kassierte bei seinem Weggang im Corona-Jahr 11,3 Millionen Euro, wie die Arbeiterkammer Österreichs – gesetzliche Vertreterin aller Beschäftigten – veröffentlichte. Damit lag Hörmanseder an der Spitze der Vorstandsgehälter der meisten ATX-Unternehmen (vergleichbar dem hiesigen obersten Börsenindex DAX), was ihm den Spitznamen Gagen-Kaiser einbrachte. Sein Nachfolger, Peter Oswald, landete mit einer Gesamtvergütung von 5,1 Millionen auf Platz 3 der Rangliste.

AUS DEN BETRIEBEN

Foto: ver.di

Ein erster Erfolg

Streiks haben gewirkt: ver.di und Eberl & Koesel verhandeln um einen Haustarifvertrag

Bei der Druckerei Eberl & Koesel im Allgäu wird es einen Haustarifvertrag geben. Das Unternehmen ist auf zwei zentrale Forderungen von ver.di eingegangen: Alle Beschäftigten erhalten 30 Urlaubstage; die Arbeitszeit wird einheitlich auf 37,5 Wochenstunden gesenkt. Strittig sind bislang noch die Zuschläge. ver.di fordert die vollen tariflichen Zuschläge, was Eberl & Koesel noch ablehnt. Am 11. September (nach Redaktionsschluss) ist eine Mitgliederversammlung mit Urabstimmung über einen Erzwingungsstreik geplant. »Dem Arbeitgeber muss klar sein, dass die Mitglieder es ernst meinen«, sagt Daniele Lupo, Betriebsratsvorsitzender und Mitglied der betrieblichen Tarifkommission.

Das ist ein erster Erfolg – die Belegschaft hat sich aus der Tariflosigkeit in die Tarifbindung gestreikt. Die gewerblich Beschäftigten sind nicht nur gut organisiert und widerständig. Sie ließen sich auch nicht von den Versuchen des Unternehmens einschüchtern, Belegschaft und Betriebsrat zu spalten und Streiks vor Gericht verbieten zu lassen. Mittlerweile trennten sich die Gesellschafter der Druckerei von Geschäftsführer Joachim Kühn. Er galt als besonders gewerkschaftsfeindlich, sagt ver.di-Gewerkschaftssekretär Stefan Milisterfer.

Belehrung vom Richter

Der Hintergrund: Im April hatte ver.di das Unternehmen zu Verhandlungen über einen Haustarifvertrag aufgefordert. Doch die Geschäftsführung weigerte sich zu verhandeln und vertröstete die Gewerkschaft immer wieder aufs Neue. Um den Unternehmer an den Verhandlungstisch zu bringen, rief ver.di zum Streik auf. Zwischen 60 und 70 Beschäftigte legten an fünf verschiedenen Tagen – erst wenige Stunden, dann ganze Schichten – die Arbeit nieder. Daraufhin tat Unternehmenschef Ulrich Eberl, was er sonst auch tut: Er zog gegen ver.di vors Arbeitsgericht (siehe DRUCK+PAPIER 3/2019 – t1p.de/eberl), mit dem Ziel, die Streiks gerichtlich verbieten zu lassen. Ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht bezeichnete die Warnstreiks als ebenso rechtmäßig wie das Streikziel, einen Haustarifvertrag durchsetzen zu wollen. In der Urteilsverkündung erklärte der Richter auf mehreren Seiten, wie es sich verhält mit der Tarifautonomie und Streiks, abgeleitet von Artikel 9 im Grundgesetz, berichtet Stefan Milisterfer.

Letztlich liefen die Vorwürfe von Eberl & Koesel allesamt ins Leere. Auch der Hinweis des Unternehmens, nach den wirtschaftlichen Verlusten im Corona-Jahr nicht auch noch Produktionsausfälle durch Streiks verkraften zu können, verfing nicht. Dann verwies der Richter noch einmal aufs Grundgesetz und dass die vorgebrachten Gründe keinen Eingriff ins Streikrecht rechtfertigen. In einem Vergleich einigten sich ver.di und das Unternehmen auf die ersten Verhandlungstermine.

Gerecht mit Tarif

Viele Beschäftigte ärgern sich seit Langem über die ungleiche Behandlung bei Stundenlöhnen, Jahresleistung, Zuschlägen und Urlaubstagen. Ein Haustarifvertrag soll mehr Gerechtigkeit und bessere Arbeitsbedingungen bringen.

Nach dem Kauf der Buchdruckerei Kösel durch die Allgäuer Unternehmensgruppe Eberl Medien firmiert das Unternehmen seit 2021 als Eberl & Koesel. Die Druckerei hat noch 265 Beschäftigte, 85 verloren ihren Arbeitsplatz beim Zusammenschluss. In Altusried-Krugzell werden Bücher, Prospekte, Kataloge und Zeitungen produziert. **mib**

Papierverarbeitung

Erste tarifliche Lohnerhöhung

Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sind zum 1. Mai 2021 um 1,5 Prozent erhöht worden. Eine weitere Steigerung um 2,4 Prozent gibt es zum 1. Mai nächsten Jahres. Der Tarifvertrag läuft bis 31. Januar 2023.

Druckindustrie

Mehr Geld

Bereits zum 1. August 2021 sind die tariflichen Löhne und Gehälter in der Druckindustrie um 1 Prozent erhöht worden. Die Auszahlung kann auf spätestens 1. Januar 2022 verschoben werden.

Keine Verhandlungen

Die für Ende August geplanten Verhandlungen zum Manteltarifvertrag wurden vom Bundesverband Druck und Medien abgesagt, nachdem die ver.di-Tarifkommission dessen Forderungen nach weitreichenden Öffnungsklauseln zurückgewiesen hatte. Der Manteltarifvertrag gilt bis 30. April 2022.

MELDUNGEN

Springer kündigt

Der Axel-Springer-Konzern hat seinen Druckauftrag für *Bild* und *Bild am Sonntag* zum Jahresende 2021 bei Bechtle Verlag und Druck *(Esslinger Zeitung)* gekündigt. Dadurch seien auch die Druckaufträge der verlagseigenen Zeitungen und Wochenblätter in Gefahr, fürchtet ver.di in Stuttgart. Die Südwestdeutsche Medienholding (SWMH), zu der Bechtle gehört, könne versucht sein, die Druckaufträge ins Pressehaus Stuttgart zu verlagern. In Esslingen sind 40 Beschäftigte betroffen.

Verleger verschieben Zeitungen und Belegschaften

Die beiden in Hessen dominierenden Zeitungsgruppen wollen den Markt der Tageszeitungen und Anzeigenblätter unter sich neu aufteilen, sofern das Bundeskartellamt zustimmt. Die Mediengruppe VRM verkauft mehrere Zeitungen aus Mittelhessen, darunter den *Gießener Anzeiger*, an die Verlagsgruppe Ippen. Im Gegenzug kauft die VRM die *Nassauische Neue Presse* aus dem Ippen-Imperium. »Dieses Tauschgeschäft zur Aufteilung des Zeitungsmarktes in Hessen ist ohne Beispiel. Hier sollen Traditionsblätter und ihre Belegschaften hin- und hergeschoben werden, um die Marktmacht der beiden großen Medienhäuser weiter auszubauen«, sagt Ellen Sandrock-Becker vom ver.di-Fachbereich Medien in Hessen.

Allein herrschen war gestern

Vom Impfen über Homeoffice bis zu Steuern nach der Kurzarbeit – die Corona-Pandemie hat neue rechtliche Fragen aufgeworfen. Bei den Antworten hat uns Rechtsanwältin Regina Steiner aus Frankfurt am Main beraten. | HELMA NEHRLICH

Darf mein Chef fragen, ob ich geimpft bin, oder die Impfung anweisen?

Nein, darf er nicht. Impfen erweist sich zwar als wirksames Mittel zur Bekämpfung der Pandemie. Aber es gibt keine gesetzliche Impfpflicht gegen SARS-CoV-2. Arbeitgeber sind lediglich zu betrieblichen Testangeboten verpflichtet, beim Impfen sind sie außen vor. Eine Impfung betrifft das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die körperliche Unversehrtheit. Dass Unternehmen interessiert sind zu wissen, ob die Belegschaft geimpft ist, ändert nichts daran, dass die Gesundheit der Beschäftigten gemäß Datenschutz-Grundverordnung zu den besonders schützenswerten personenbezogenen Daten gehört. Ein Fragerecht existiert also nicht, ausgenommen bei Beschäftigten in Kliniken, Arztpraxen und ähnlichen Einrichtungen. Noch weniger rechtens wären Anweisungen zum Impfen. Auch per Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag lassen sich eine Impfverpflichtung oder eine Auskunftspflicht der Beschäftigten nicht einführen. Impfen bleibt freiwillig. Wenn ein Unternehmen möchte, dass sich möglichst viele Beschäftigte impfen lassen, kann es die Belegschaft zum Impfen bezahlt freistellen oder Impftermine im Betrieb organisieren. Bei materiellen Anreizen hätte der Betriebsrat mitzubestimmen.

Darf die Firma alle, die im Homeoffice arbeiten, online überwachen?

Tatsächlich deutet einiges darauf hin, dass die Pandemie zu einem verstärkten Einsatz sogenannter People Analytics Tools geführt hat. Vorrangig wollen Unternehmen Daten für geschäftliche Entscheidungen sammeln und auswerten. Doch lässt sich die Software auch zur Überwachung einsetzen, etwa für Beschäftigte im Homeoffice. Erfasst wird zum Beispiel, wann gearbeitet wird, welche Programme genutzt und welche Webseiten besucht werden. Allerdings sagt das wenig über die Produktivität der Arbeit aus.

Wie andere technische Neuerungen, die das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten überwachen, ist der Einsatz solcher Software mitbestimmungspflichtig nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz. Die Interessenvertretung sollte genau hinschauen, was da wozu ausgewertet werden soll. Gibt es keinen Betriebsrat, kann der Arbeitgeber im Rahmen des Bundesdatenschutzgesetzes verfahren, wie er möchte. Gewerkschaften weisen darauf hin, dass die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz mit zunehmender Digitalisierung nicht mehr ausreichen. Der DGB hat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte beim Einsatz künstlicher Intelligenz gefordert. Rechte von Beschäftigten sollten besser geschützt werden.

Im Homeoffice hat es sich eingebürgert, auch Mails, die abends eintrafen, kurzfristig zu beantworten. Darf das zur Norm werden?

Nein. Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es, unter Nutzung technischer Möglichkeiten zeitweilig auch im Privatbereich für das Unternehmen zu arbeiten. Doch gelten auch hier Regeln zum Arbeitsschutz und zur Arbeitszeit. Daraus folgt: Niemand muss ständig erreichbar sein. Auch im Homeoffice gilt die aktuelle Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. Außerdem sind tarifvertragliche und gesetzliche Bestimmungen zur Arbeitszeit einzuhalten. Ein Arbeitstag hat also in der Regel acht Stunden, nach sechs Stunden muss eine Pause von 30 Minuten eingelegt werden. Gibt es keine digitale Zeiterfassung, sollten sich Beschäftigte ihre Arbeitszeiten notieren. Vielerorts wurden inzwischen gesonderte Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten abgeschlossen, in denen auch die Erreichbarkeit geregelt ist.

Seit Sommer 2021 gibt es auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit. Betriebsräte können dafür sorgen, dass es zu keiner Entgrenzung der Arbeit im Homeoffice kommt. In Betriebsvereinbarungen sollten beispielsweise die Dauer der mobilen Arbeit, der Ort, eine Anwesenheitspflicht im Betrieb, die Arbeitszeit und die Arbeitszeiterfassung sowie der Umgang mit mobilen Endgeräten geregelt werden.

Wir haben keinen Betriebsrat. Der Chef hat in der Pandemie einige Anordnungen allein durchgesetzt. Müssen wir das schlucken?

Auch wenn es im Betrieb keinen Betriebsrat gibt, dürfen und sollen sich die Beschäftigten für den Schutz ihrer Gesundheit einsetzen: § 81 des Betriebsverfassungsgesetzes schafft ein Anhörungsrecht für Beschäftigte. Es betrifft alle Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Deshalb sollte man das sachliche Gespräch suchen. Auch Vorschläge müssen gehört werden. Zusätzlich sieht § 17 des Arbeitsschutzgesetzes ein Beschwerderecht vor. Wenn das Unternehmen bei angezeigten Mängeln oder berechtigten Forderungen keine Abhilfe schafft, können sich auch einzelne Beschäftigte an die zuständige Behörde wenden – je nach Bundesland ans Gewerbeaufsichtsamt oder Amt für Arbeitsschutz. Dort muss man dem Problem nachgehen, selbst wenn die Beschäftigten anonym bleiben wollen. Ihnen dürfen keine Nachteile entstehen.

Zum Herausstrennen und ans Schwarze Brett zu hängen

Frau Steiner, eine Frage!

Wie nutzen Betriebsräte in der Pandemie ihre Mitbestimmungsrechte?

»Betriebsräte müssen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz mitbestimmen. Das ist ausdrücklich in § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Das Unternehmen darf keine Maßnahmen ohne den Betriebsrat anordnen. Während der Corona-Pandemie hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz allerdings in vielen Betrieben gelitten. Unternehmen haben einseitig Maßnahmen angeordnet und Betriebsräte haben in vielen Fällen stillgehalten. Auch wenn sich die Lage akut entspannt, bleibt das Thema wichtig. Vor weiteren Pandemien in der Zukunft wird gewarnt.

In der zweiten Corona-Welle ist in vielen Betrieben das Tragen von FFP2-Masken verpflichtend angeordnet worden. Manchmal sogar auf dem kompletten Betriebsgelände, also auch im Freien. In der DGUV Regel 112-190 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung steht, dass FFP2-Masken bei der Arbeit nicht länger als 75 Minuten am Stück getragen werden dürfen. Sie wurde kaum beachtet. Dabei schreibt sie zur Vermeidung von Berufskrankheiten im Umgang mit Atemschutzgeräten, hier speziell Filtermasken, genaue Regeln und die Begrenzung von Tragezeiten vor.

Betriebsräte können durch ausreichende Pausen dafür sorgen, dass ein Ausgleich für die Belastungen geschaffen wird. Dient eine Pause allein dem Arbeitsschutz, muss sie vom Arbeitgeber im Übrigen bezahlt werden. Auch die Frage, ob es zwingend eine FFP2-Maske sein muss oder andere Schutzmaßnahmen ausreichen, unterliegt der Mitbestimmung.«

Foto: steiner mittelländer fischer

Regina Steiner ist erfahrene Fachanwältin für Arbeitsrecht. Sie und ihre Partnerinnen im Anwaltsbüro Steiner Mittländer Fischer in Frankfurt am Main stellen ihr Spezialwissen aus Überzeugung »nur der Arbeitnehmerseite zur Verfügung«. Sie unterstützen Beschäftigte bei allen rechtlichen Problemen, die im Arbeitsleben auftreten, vertreten Betriebsräte und Gewerkschaften. Im Internet unter steiner-mittlaender.de

Bei uns wird gemunkelt, dass Büroschreibtische eingespart werden und künftig abwechselnd im Büro und im Homeoffice gearbeitet werden soll. Geht das?

Nicht ohne Beteiligung des Betriebsrats: Ändern sich die Arbeitsplätze, hat der Betriebsrat Beratungs- und Unterrichtungsrechte nach § 96 Betriebsverfassungsgesetz. Er muss bei der Planung mitsprechen und seine Vorschläge unterbreiten können. Widerspricht der Plan des Unternehmens gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Sollte gar eine Betriebsänderung vorliegen, müssen in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt werden.

Ein Mitbestimmungsrecht besteht beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Gerade unter den Bedingungen des Infektionsschutzes betrifft das die etwaige Reduzierung von Arbeitsplätzen im Betrieb oder geplante Doppelbelegungen. Der Betriebsrat sollte vom Grundsatz ausgehen, dass Arbeit im Homeoffice freiwillig ist und die Arbeitsplätze im Betrieb erhalten bleiben. Da, wo durch Corona gleichzeitig Kinderbetreuung notwendig ist oder Beschäftigte mit Vorerkrankungen besonderen Risikogruppen angehören, kann es auch am Ende einer Pandemie sinnvoll sein, Sonderregelungen zu treffen, selbst wenn das Gros der Beschäftigten bereits in den Betrieb zurückgekehrt ist. Der neue § 87 Abs. 1 Nr. 14 Betriebsverfassungsgesetz eröffnet hier Regelungsmöglichkeiten.

Wir waren im vergangenen Frühjahr etliche Wochen in Kurzarbeit. Jetzt höre ich, dass man darauf Steuern nachzahlen muss. Das ist doch ungerecht!

Für mehr als zehn Millionen Menschen wurde 2020 in der Corona-Krise Kurzarbeitergeld beantragt. Die Arbeitslosenzahl ist um fast eine halbe Million gestiegen. Viele Menschen erhielten Lohnersatzleistungen, also Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld I oder Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Solche Leistungen sind zwar steuerfrei, doch erhöhen sie den Steuersatz auf den regulären Arbeitslohn. Sie unterliegen dem sogenannten Progressionsvorbehalt. Das gilt auch, wenn die Gewerkschaft Zuzahlungen der Arbeitgeber auf das Kurzarbeitergeld erkämpft hat. Der Arbeitgeber musste monatlich nur so viel Lohnsteuer abführen, als wären keine Ersatzleistungen gezahlt worden. Abgerechnet wird erst am Ende vom Finanzamt. Wer mehr als 410 Euro Kurzarbeitergeld erhalten hat, muss für 2020 eine Steuererklärung abgeben. Lohnsteuerhilfevereine unterstützen dabei. Durch den erhöhten Steuersatz können nicht unbeträchtliche Nachzahlungen fällig werden. Der DGB fordert deshalb, den Progressionsvorbehalt auszusetzen. Wer durch Kurzarbeit schon erhebliche Einkommenseinbußen verkraften musste, soll nicht auch noch mit höheren Steuern zu kämpfen haben. Zumindest die Fristen zur Abgabe der Steuererklärung wurden bis 31. Oktober 2021 verlängert. Mit Steuerberater*in ist hierfür Zeit bis 31. Mai 2022.

Ein Ehrengrab für den Widerstandskämpfer

Zum 80. Todestag des Buchdruckers Heinz Kapelle

Bevor Heinz Kapelle im Oktober 1939 verhaftet wurde, hatte er eine illegale Jugendgruppe mit bis zu 60 jungen Menschen um sich geschart – Kommunist*innen wie er, Sozialdemokrat*innen, Gewerkschafter*innen und Anhänger der katholischen Jugend. Sie wollten Betriebszellen aufbauen und schrieben Flugblätter, die Heinz von seinem Motorrad aus an Berliner Fabriken abwarf. Nach dem deutschen Überfall auf Polen verteilte die Gruppe ihr Antikriegsflugblatt »Ich rufe die Jugend der Welt«.

Foto: Gabriele Senft

Er verriet niemanden

Die Gestapo verhaftete Kapelle 1939 in der Druckerei in der Schönhauser Allee. Der eifrige Druckereibesitzer lieferte tagsüber Nazi-Propaganda. Doch nachts produzierten der Buchdrucker Kapelle und zwei zuverlässige Kollegen ihre Flugblätter heimlich in modernem Maschinensatz.

Heinz Kapelle verriet auch unter Folter nichts und niemanden. Im Februar 1941 wurde er wegen »landesverräterischer Feindbegünstigung« und Vorbereitung von Hochverrat zum Tode verurteilt und am 1. Juli hingerichtet. Er wurde 27 Jahre alt.

Das ist jetzt 80 Jahre her. An den mutigen Widerstandskämpfer und Kollegen wurde an seinem Todestag am Grab in Berlin-Tempelhof erinnert. Der schlichte Stein war bereits in den 1980er-Jahren Ausgangspunkt Antifaschistischer Stadtrundfahrten, an denen Zeitzeug*innen der Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes (VVN) teilnahmen, die auch in Schulen über ihren Freund Heinz berichteten. Das Kapelle-Ufer in Berlin-Mitte ist ebenso nach ihm benannt wie eine Straße am Prenzlauer Berg.

Inzwischen wurde der Friedhof an der Gottlieb-Dunkel-Straße zum Park umgewidmet. Die Gräber haben nur bis 2027 Bestandsschutz. Um Kapelles Ruhestätte zu erhalten, müsste sie als hauptstädtisches Ehrengrab eingestuft werden. Dafür setzen sich Initiator*innen und Teilnehmende der Ehrung ein, darunter auch von ver.di. **neh**

MEIN STANDPUNKT

Was hältst du vom Betriebsrätemodernisierungsgesetz?

»Ich halte es nicht für den großen Wurf. Im Referentenentwurf hieß es noch Betriebsrätestärkungsgesetz. Doch die Absicht, Betriebsräte zu stärken, ist nicht nur aus dem Namen des Gesetzes verschwunden, sondern auch aus dem Inhalt. Ziel sollte ja ursprünglich sein, diejenigen zu schützen, die einen Betriebsrat gegen den Willen des Unternehmers gründen wollen. Das ist nicht gelungen. Ein Beispiel: Wer eine Betriebsratswahl initiiert, ohne selbst zu kandidieren, hat gerade mal drei Monate Kündigungsschutz. Auch wer befristet beschäftigt ist, hat immer noch ein hohes Risiko, schikaniert zu werden, wenn er sich an einer Betriebsratsgründung beteiligt. Mit dem Gesetz ist es nun möglich, das vereinfachte Wahlverfahren nicht nur wie bisher in Betrieben mit fünf bis 50, sondern bis zu 100 Beschäftigten anzuwenden. In Betrieben bis 200 Beschäftigte können sich Unternehmen und Wahlvorstand über ein vereinfachtes Verfahren verständigen. Aber ob das tatsächlich eine höhere Wahlbeteiligung bringt?

Foto: privat

Patrick Schulze, Betriebsratsvorsitzender beim Zeitungsdruck Dierichs in Kassel

Gut finde ich, dass jetzt auch junge Leute ab 16 Jahren wählen dürfen. Ebenso wie die Möglichkeit, Sachverständige hinzuziehen zu können, wenn Anwendungen mit künstlicher Intelligenz eingeführt werden, auch wenn das bei uns im Druckbetrieb keine Rolle spielt. Neu ist, dass Betriebsräte Beschlüsse auch per Video- und Telefonkonferenz fassen können. Allerdings muss der Betriebsrat in einer Geschäftsordnung festlegen, dass Präsenzsitzungen Vorrang haben. Erstmals gibt es ein Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat bei mobiler Arbeit, allerdings nicht bei der Einführung, sondern nur bei der Ausgestaltung. Wir brauchen hier eine echte Mitbestimmung, weil es einen hohen Regelungsbedarf gibt. Wie gesagt – kein großer Wurf.«

Protokoll: mib

Streiks für mehr Lohn bei Sengewald

Nach Monaten des Stillstandes ist für Mitte September (nach Redaktionsschluss) wieder ein Gespräch zwischen ver.di und der Geschäftsführung von Sengewald geplant.

Sengewald Klinikprodukte – Hersteller von OP-Abdecksystemen – ist seit zwei Jahren ohne Tarifbindung und inzwischen aus dem Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung ausgetreten. Doch auch nach dem Verbandsaustritt gilt der Manteltarifvertrag für Gewerkschaftsmitglieder weiter. Beim Lohn gibt es allerdings Nachholbedarf. Die betriebliche Tarifkommission fordert für die knapp 100 Beschäftigten in Rohrdorf 4,8 Prozent mehr Geld, sagt ver.di-Gewerkschaftssekretär Andreas Reinshagen.

Prämien für Streikbrecher*innen

Weil die Verhandlungen mit der Geschäftsführung nach anderthalb Jahren kein Ergebnis gebracht hatten, legte die gut organisierte und streikerfahrene Belegschaft im Juni und Juli die Arbeit mehrfach nieder. Während der Geschäftsführer nach dem Juni-Streik noch versprach, das Urlaubsgeld und die Jahresleistung nicht kürzen zu wollen, sicherte er im August Streikbrecher*innen einen Zuschlag von 50 Prozent für jede Arbeitsstunde zu. »Das hat die Streikenden empört«, sagt Reinshagen. Für Streikbrecher-Prämien sei Geld da, während Lohnerhöhungen bislang mit Verweis auf leere Kassen abgelehnt worden waren.

Vor fast zehn Jahren kaufte STS Medical Group die Sengewald Klinikprodukte. Die Gruppe wird als Kooperation einer internationalen Kapitalbeteiligungsgesellschaft und dem Sengewald-Geschäftsführer Augusto Orsini bezeichnet. Zur Gruppe gehört ein Standort in Bulgarien. Nach unbestätigten Informationen sollen die Beschäftigten dort ebenfalls gestreikt haben.

Die Rückkehrer

Foto: Kay Herschelmann

Das Team um Rachel Marquardt, zuständig für Verlage, Druck und Papier in Berlin, hat Verstärkung bekommen. Seit Kurzem gehören Johannes Brückner (rechts) und Holm-Andreas Sieradzki dazu. Beide haben schon früher für den Druck- und Medienbereich bei ver.di gearbeitet. Holm, 40, Verwaltungsfachangestellter und Sozialarbeiter, war aus privaten Gründen ins Rheinland gezogen, arbeitete dort zwei Jahre als Gewerkschaftssekretär für den Fachbereich, kehrte nun zurück nach Berlin und steigt in die Tarifrunde Druckindustrie ein. »Es ist gut, beide Welten zu kennen: die auf Bundesebene und vor Ort an der Basis.«

Johannes Brückner, 34, Politikwissenschaftler, anfangs beim ver.di-Mediennetzwerk Connexx in Köln, wechselte als Bezirksfachbereichssekretär zum Fachbereich 3 – zuständig für Krankenhäuser und Reha-Kliniken in Rostock – und wird jetzt als Tarifsekretär auf Bundesebene arbeiten. Am liebsten tilgt er weiße Flecken, plant Kampagnen und motiviert Beschäftigte, in die Gewerkschaft einzutreten, um dann mit einer gut organisierten Belegschaft höhere Löhne durchzusetzen.

Bodo von den Heinze-Frauen ist tot

Mit 77 Jahren ist Bodo Murach am 2. August 2021 gestorben. 17 Jahre hatte er in der Bildungsstätte der IG Druck und Papier/IG Medien in Springen gearbeitet. Die hieß eigentlich nur »Rote Burg« und wurde wenige Jahre nach der ver.di-Gründung geschlossen.

Beruflich wurde zunächst das Ruhrgebiet seine Heimat. »Dat« war ihm auch immer anzuhören. Besonders dann, wenn er von der vielleicht bewegendsten Epoche seines Berufslebens erzählte: dem Kampf der legendären Heinze-Frauen in Gelsenkirchen für die Abschaffung der sogenannten Leichtlohngruppen bei der Bezahlung von Frauen.

Bodo war Betriebsratsvorsitzender bei der Firma Foto-Heinze, einem Großlabor für die Entwicklung von Farbfotos. Nach fast vier Jahren Kampf und juristischer Auseinandersetzung entschied das Bundesarbeitsgericht in Kassel am 9. September 1981 – vor genau 40 Jahren – in einem Grundsatzurteil, dass Frauen Anspruch auf den gleichen Lohn hatten wie ihre männlichen Kollegen. Drei Tage zuvor hatten 7.000 Menschen in Kassel für die Heinze-Frauen demonstriert, sich 90.000 in Solidaritätslisten eingetragen. Ein Foto zeigt Bodo Murach inmitten seiner Kolleginnen bei der Urteilsverkündung. Noch nach vielen Jahren hat es ihn sehr bewegt, wenn er in Seminaren über das Erlebte berichtete.

Foto: privat

Hintergründiger Humor

Bodo, der ursprünglich bei Mannesmann Werkstoffprüfer gelernt und später die Sozialakademie in Dortmund besucht hatte, hat Betriebsratsseminare in Springen stets als Qualifizierung für die gewerkschaftliche Betriebsarbeit verstanden. Es ging ihm nicht um große Theorien, er suchte immer den praktikablen Weg zum Erfolg. Für seinen hintergründigen Humor wurde er gemocht und geschätzt. Sein Motto: »Gewerkschaftsarbeit muss Spaß machen.«

PORTRÄT

Von einem, der nicht alles wegsteckt

Gelassen, beharrlich, aber ungern Prellbock: Betriebsratsvorsitzender John De Loach | Attacken und Abwehrkämpfe bei der Tiefdruckerei TSB | MICHAELA BÖHM

»Tue Gutes und rede darüber.« Damit kann John De Loach nichts anfangen. »Was soll man da sagen«, grummelt der Betriebsratsvorsitzende der Tiefdruckerei TSB und zuckt die Schultern. Er sitzt in der ersten Reihe im großen Saal des ver.di-Bildungszentrums in Bielefeld beim Branchenseminar für Betriebsräte aus Tiefdruck- und Rollenoffsetbetrieben. Das Thema: Betriebsratswahlen 2022, Erfolge darstellen, für ver.di werben. »Das weiß die Belegschaft doch alles.« Das Gute spricht für sich. Findet er.

Abspalten, auslagern, entlassen

Im vergangenen Jahr sind bei TSB der Anerkennungs- und der ergänzende Firmentarifvertrag verlängert worden. Mitten in der Pandemie. Die Arbeitsplätze für die 255 Beschäftigten in Mönchengladbach sind bis Dezember 2023 sicher. ver.di-Mitglieder erhalten weiterhin jedes Jahr ihren Bonus – also fast alle in der Produktion. Der Organisationsgrad ist hier fast so hoch wie bei Volkswagen. Allerdings richtet sich die Arbeitszeit jetzt nach Auftragslage: Gearbeitet wird zwischen 32,5 und 37,5 Wochenstunden. Keine Stunde ist unbezahlt. Doch wer weniger als die üblichen 35 Stunden arbeitet, verliert Lohn.

Abspaltungen, Auslagerungen, Entlassungen, Einkommensverluste, all das hat die Belegschaft des Familienunternehmens miterlebt. In guten Zeiten zählte sie fast 1.300 Kolleg*innen. Inzwischen gibt es auf dem Firmengelände vier Klassen: Beschäftigte in der Binderei und im Hochregallager mit Tarifen aus anderen Branchen, Leiharbeitskräfte von Dekra und Beschäftigte bei Tabel – in der Druckindustrie bekannt als Dienstleister, der bereit ist, gesamte Belegschaften auszuwechseln. Wer für Tabel das Werbeblatt »Einkauf Aktuell« einlegt, hat keinen Tarifvertrag und keinen Betriebsrat. Anders TSB. Sie ist die einzige (firmen-)tarifgebundene Tiefdruckerei in Deutschland.

Das Beste für die Kolleg*innen

So gut wie alle zwei Jahre wird neu über die Arbeitsbedingungen und den Lohn verhandelt. Mit dabei ist John, 58. Wer mit ihm in der betrieblichen Tarifkommission sitzt, kennt ihn als beharrlich. Einer, der nicht beim ersten Gegenwind aufgibt. Der an einer Forderung so lange festhält, bis auch er einsehen muss, jetzt geht nichts mehr. Der selbst in der finalen Fassung des Haustarifvertrags noch kleine Unsauberkeiten entdeckt und sie korrigiert. »An oberster Stelle steht für John, das Beste für die Kollegen rauszuholen«, sagt Jörg Krings, der bis vor Kurzem der zuständige Gewerkschaftssekretär war. Der Geschäftsführer der TSB-Gruppe, Udo Bogner, sieht das ähnlich. »Herr De Loach schaut nicht auf seine eigenen Vorteile.«

Bei Warnstreiks um höhere Löhne ist die TSB-Belegschaft immer dabei.

Umso mehr trifft es ihn, wenn ihm jemand vorwirft, eigene Interessen zu verfolgen oder mit dem Chef zu kungeln. Jörg Krings dachte oft: »Mit John hätte ich nicht tauschen wollen.« Er und Willi Vogt, damals Leiter des ver.di-Landesfachbereichs in Nordrhein-Westfalen, haben immer wieder erlebt, wie John den Unmut der Kolleg*innen abbekam. Wie er persönlich herabgesetzt wurde. »Damit fällt es ihm schwer umzugehen«, sagt Willi Vogt. Selten haut er auf den Tisch. Öfter zieht er sich zurück.

Wie vor zwei Jahren. Die Nachricht an John stand auf einem Zettel. Von dem Block mit dem karierten Papier, das die Betriebsräte immer benutzen, wenn sie sich über wesentliche Vorgänge informieren. Ein Satz, hingekritzelt: »In der Sitzung wird die Vertrauensfrage gestellt.«

John De Loach liest die Nachricht und fürchtet zusammenzubrechen. Es sind die ständigen Konflikte im Gremium, die ihm zusetzen, die jahrelangen Angriffe gegen seine Person, dazu wieder einmal schwierige Haustarifverhandlungen, der schwerkranke Schwiegervater und der Vorwurf, der Betriebsrat – allen voran John – tue nichts gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. »Ich sollte als der Schuldige herhalten.« Er kann nicht mehr. Bevor ihn der Arzt krankschreibt, sagt er noch zu den Betriebsratskollegen: »Lasst uns das vertagen. Ich stehe euch Rede und Antwort, sobald ich zurück bin.«

John ahnt nicht, dass ihn die Mehrheit des Gremiums an diesem Tag abwählt. Die Aktion ist inszeniert. Es ist Sommer, viele Betriebsräte sind in Urlaub, die Ersatzmitglieder lassen sich instrumentalisieren. Der Drahtzieher, dem Sympathie für Rechtsextreme nachgesagt wurde, der Teile der Belegschaft aufstachelte, mit eigener Liste bei den Betriebsratswahlen antrat und immer wieder John attackierte, ist inzwischen nicht mehr im Betrieb. Mit Abfindung ausgeschieden.

Das Messer im Rücken

An diesem Tag wird John in seiner Abwesenheit aus dem Vorsitz geschasst, ohne dass er sich verteidigen kann. Auf seiner persönlichen Werteskala rangiert ein solches Verhalten im Minusbereich. »Mir ist das Messer in den Rücken getrieben worden.«

Sätze, die so viel von sich preisgeben, sagt er selten. Lieber andere. Dass ihn nichts aus der Ruhe bringen kann. Dass er unerschütterlich ist. Optimistisch. Souverän. Passt ja auch zu dem Kerl: groß, breit, einst Ordner bei Heimspielen von Borussia Mönchengladbach inmitten der Ultras der gegnerischen Mannschaft im Stehplatzblock.

John, der Gelassene. Den gibt es. Das kann TSB-Geschäftsführer Udo Bogner bestätigen. »Wenn ich mich aufrege, wartet Herr De Loach völlig unbeeindruckt, bis ich mich wieder beruhigt habe, und macht dort weiter, wo wir aufgehört haben.«

John ist längst wieder Betriebsratsvorsitzender. »Wenn er sich entschließt, wieder zu kämpfen«, sagt sein Stellvertreter Kurt Bolten, »ist er voll da.« Versucht, das Beste rauszuholen, und spricht nicht drüber.

Fotos (3): Jürgen Seidel

Das Kesselhaus war Johns letzter Arbeitsplatz vor der Freistellung.

USA: Dem Rust Belt entkommen

Manchmal färbte sich der Himmel rot. Immer dann, wenn das Stichloch am Hochofen aufgestoßen wurde. Hochofenabstich. Stahlstadtkinder wie John kennen das. Er ist nicht weit von der großen Stahlfabrik Sharon Steel in Ohio aufgewachsen.

In einer kleineren Stahlfabrik verdiente sein Vater bis zur Rente sein Geld. Doch er wollte nie, dass John, der Jüngste seiner acht Kinder, bei Sharon Steel arbeitet. »Vielleicht dachte er, im Stahlwerk würde ich immer Hilfsarbeiter bleiben. Unsere Generation war zwar die erste, die von der Bewegung um Martin Luther King profitierte. Aber gleichwertig waren wir nicht.« Martin Luther King, Sprecher der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der Afroamerikaner, wurde 1968 ermordet. Da war John De Loach fünf Jahre alt.

Vermutlich wollte De Loach senior seinen Jüngsten auch vor der Arbeitslosigkeit bewahren. Denn in den 1970er-Jahren verschwanden immer mehr Arbeitsplätze in der Stahlindustrie. Bald rauchte kein Fabrikschlot mehr; der Stahl setzte Rost an. Die Gegend, in der John aufwuchs, gehört heute zum Rust Belt, dem Rostgürtel: einst florierende Eisen- und Stahlindustrie in den USA, die wie ein Gürtel mehrere Bundesstaaten von New York bis zum Mittleren Westen umschloss; heute Symbol für den Niedergang der Industrie und Verheißung für viele weiße Arbeiter, denen der Republikaner Donald Trump vor seiner Wahl zum Präsidenten 2016 neuen Wohlstand versprach. Daraus wurde nichts.

Auch Donald Trump ist Geschichte. Dass er kein zweites Mal Präsident wurde, dafür sorgte auch John De Loach. Seit vielen Jahren hatte er 2020 erstmals wieder per Briefwahl abgestimmt, um Trumps erneuten Einzug ins Weiße Haus zu verhindern. John, der Themen wie Politik und Religion im Betrieb meidet, machte keinen Hehl daraus, dass die Vereinigten Staaten einem wie Trump keine weiteren vier Jahre anvertraut werden dürften. »Wenn er noch einmal drangekommen wäre, hätte ich die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen.«

Deutschland: Gutes Bier und kein Tempolimit

Ins Stahlwerk sollte er nicht, aber gegen die Army hatte Johns Vater nichts einzuwenden. Dort wurde John als Telekommunikationsspezialist ausgebildet und nach Deutschland versetzt. Super, dachte sich John: »Deutschland hatte einen guten Ruf: leckeres Essen, gutes Bier, eine super Partykultur, uralte Städte und eine Autobahn ohne Geschwindigkeitsbegrenzung.« Er muss über die illustre Charakterisierung von damals lachen. Zu seinem Glück schickte ihn die Army in den kleinen Stützpunkt Grefrath/Rheinberg. Die US-Amerikaner*innen wurden dort nicht in Kasernen untergebracht, sondern bezogen private Wohnungen und lernten schneller die deutsche Sprache. Mit seiner deutschen Frau kehrte John vier Jahre später in die Staaten zurück, qualifizierte sich zum Instandhalter und ließ dann doch alles hinter sich: die Army und die Vereinigten Staaten. Seit 1993 ist er bei TSB.

MELDUNG

Streiks bei Westermann geplant

Vor fast zwei Jahren, im Dezember 2019, traten – zum ersten Mal überhaupt – Beschäftigte der Braunschweiger Westermann-Schulbuchverlage in den Streik. Der Verlag gehört zur Medien-Union des Dollar-Milliardärs Dieter Schaub, der von Gewerkschaften und Tarifverträgen wenig hält. Es überraschte nicht, dass sich die Braunschweiger Unternehmer auch nach mehreren weiteren Streiks Verhandlungen verweigerten. Daher bereitete ver.di einen unbefristeten Streik vor.

Doch dann kam die Corona-Pandemie. Der größte Teil der Schulbuchredakteur*innen und Verlagsbeschäftigten ging ins Homeoffice. Unter diesen Bedingungen erschien es wenig erfolgversprechend, mit Streiks Tarifverträge durchzusetzen. Die Corona-Zeit haben die ver.di-Betriebsgruppe und ver.di-Sekretär Orhan Sat genutzt. Inzwischen gibt es auch in der Westermann-Druckerei eine Betriebsgruppe. Beide Betriebsgruppen haben sich getroffen und weitere Proteste vereinbart. »Demnächst werden wir wieder streiken, wahrscheinlich schon im September«, sagt Orhan Sat. **fws**

AUS DEN BETRIEBEN

CPI: Zurück zum Tarif

Seit wenigen Wochen gelten in den CPI-Betrieben in Leck an der dänischen Grenze wieder die Tarifverträge der Druckindustrie. Das kam so: 2019 wurde für zwei Jahre ein firmenbezogener Tarifvertrag zwischen ver.di und dem Bundesverband Druck und Medien ausgehandelt. Darin wurde vereinbart, die tarifliche Jahresleistung für 2019 und 2020 auf 20 Prozent zu senken. Für den Zeitraum entfielen ebenso die Lohn- und Gehaltserhöhungen.

Auch das zusätzliche Urlaubsgeld musste die Belegschaft hergeben. Um das weiterhin ausbezahlt zu bekommen, leistete sie 2,5 unbezahlte Stunden pro Woche. Im Gegenzug versprach das Unternehmen, Beschäftigung und Standort zu sichern. CPI schaffte eine Digitaldruckmaschine an. Ab 1. September 2021 sollten wieder die Tarifverträge der Druckindustrie gelten.

Im Sommer forderte die Geschäftsleitung von der Belegschaft erneut, auf 80 Prozent der Jahresleistung zu verzichten, länger unbezahlt zu arbeiten und einer Verschiebung der Lohn- und Gehaltserhöhungen zuzustimmen. Anders als zuvor wollte das Unternehmen jedoch keine Beschäftigungs- und Standortsicherung zusagen.

Mitglieder stimmten ab

ver.di diskutierte die neue Sachlage mit den Mitgliedern in digitalen Versammlungen. Zwei Drittel der Befragten lehnten es ab, dass ver.di erneut mit CPI über weiteren Verzicht verhandelt. Somit gelten wieder die Tarifverträge der Druckindustrie. Allerdings müssen jetzt jährlich die 13 Pflichtsamstage aus dem Tarifvertrag geleistet werden. In einigen Abteilungen werden zurzeit 37,5 Stunden pro Woche gearbeitet; davon gehen 2,5 Stunden auf ein Arbeitszeitkonto. Ende des Monats werden die Septemberlöhne überwiesen – seit Langem wieder mit tariflicher Lohnerhöhung. »Die Kollegen sind echt froh, wieder mehr Geld zu haben«, sagt ein ver.di-Vertrauensmann.

Passauer kaufen *Mittelbayerische Zeitung*

Der Verlag der *Passauer Neuen Presse* will die *Mittelbayerische Zeitung* in Regensburg übernehmen – sofern das Bundeskartellamt zustimmt. Die Folgen für Redaktion und Technik in Regensburg sind nicht absehbar. Doch es gibt Befürchtungen, dass es ähnlich laufen könnte wie 2016, als die Passauer den *Donaukurier* in Ingolstadt kauften. Beim *Donaukurier* wurden im Lauf der Zeit Teile des Unternehmens abgespalten und freie Stellen nicht wiederbesetzt. Die Zahl der Arbeitsplätze schrumpfte um mindestens ein Drittel.

Mit dem Erwerb der *Mittelbayerischen Zeitung* kann die Passauer Verlegerin Simone Tucci-Diekmann künftig Anzeigenkunden fast 100.000 Exemplare mehr Auflage bieten als mit bisher 250.000 der *Passauer Neuen Presse* und des *Donaukuriers*. In keinem der mit den drei Zeitungen verbundenen Betriebe wird noch nach Tarif bezahlt – mit Ausnahme der Druckerei der *Mittelbayerischen Zeitung*.

An Geld fehlt es nicht: Der Passauer Verlag hat Ende vergangenen Jahres für der Verkauf von 20 Regionalzeitungen in Polen laut einem polnischen Internetportal 27 Millionen Euro erhalten. Tarifverhandlungen jedoch verweigert sich die Verlegerin Tucci-Diekmann seit Jahren. **fws**

Volles Haus bei den DruckerTagen

Mal raus aus dem Betrieb, den Kopf frei machen, nachdenken, neu denken, überdenken – das ist Sinn der ver.di-DruckerTage. Nach einem Jahr Pause wegen der Pandemie trafen sich rund 50 Kolleg*innen vom 11. bis 13. Juni 2021 mit Abstand und Corona-Test im Bunten Haus in Bielefeld. Das Thema: »Wir stärken unsere Abwehrkräfte – Union Busting, Corona und die Folgen.«

Jetzt schon vormerken:
Die 16. ver.di-DruckerTage sind für den 10. bis 12. Juni 2022 geplant, wieder im Bunten Haus in Bielefeld.

Foto: Veit Mette

Mein Tag im Job

»Seit Corona ist vieles anders: Erst haben wir ausschließlich im Homeoffice gearbeitet und sogar gemeinsam Mittag gemacht: Alle ließen ihre Kameras an – so konnte das Soziale etwas erhalten bleiben. Jetzt können wir uns aussuchen, ob wir im Büro oder zu Hause arbeiten. Wir führen einen Belegungsplan, damit alle wissen, wer wann kommt. Ich fahre mindestens zwei Mal die Woche in die Firma, bin aber auch mal eine Woche zu Hause und die darauffolgende komplett im Büro. Das kommt darauf an, ob ich Unterstützung bei Projekten brauche.

Seit ich nach Ende der Ausbildung im Vertrieb- und Lesermarkt übernommen wurde, springe ich viel zwischen dem direkten und indirekten Vertrieb. Während man im direkten Vertrieb Abos anlegt, Promoter schult oder sich Gedanken über eine attraktive Standwerbung macht, arbeitet man im indirekten Vertrieb eher im Hintergrund und plant beispielsweise Abo-Aktionen.

Foto: privat

Lea Ann Lüpke, 21, Medienkauffrau Digital und Print bei der *Märkischen Allgemeinen Zeitung* in Potsdam

Nach dem Abi war ich mit meinen 17 Jahren ziemlich orientierungslos – die Medienwelt fand ich spannend, aber unter der Ausbildung konnte ich mir nicht viel vorstellen. Jetzt weiß ich: Man muss technikaffin und für Datenarbeit offen sein, auf die Kund*innen eingehen können und die deutsche Sprache in Wort und Schrift sehr gut beherrschen.

Morgens bespreche ich mit meinen acht Kolleg*innen, was ansteht. Zum Beispiel die Ablaufberichte – darin steht, ob wir Anrufe von Leser*innen gut entgegengenommen und Fragen beantwortet haben. Nachmittags widme ich mich meist dem Monitoring der Social-Media-Kanäle. Früher war ich privat viel auf Social Media unterwegs, aber seit ich mich mehr mit den Gefahren beschäftige, will ich nach acht Stunden am Bildschirm nicht mehr so viel Zeit dort verbringen.

In der Pandemie gab es weniger Anrufe. Schade, mir fehlte die Kundenbindung. Obwohl das nicht immer leicht ist, denn unser Callcenter gibt die schwierigeren Kund*innen an uns weiter. Manche werden laut oder glauben aufgrund meiner jungen Stimme, dass ich wenig Ahnung habe. Ich versuche, ruhig zu bleiben und sachlich zu argumentieren. Am Anfang war das schwierig für mich, weil ich sehr schüchtern war und nervös wurde. Aber das ist auch das Tolle: Man weiß nie, was einen erwartet, und jeder Tag ist anders.«

Protokoll: Lisa Brüßler

LESER-MAIL

»Fertig! Anfahren!«

Foto: Harald Frey

Die Reportage von Moritz Herbst (DRUCK+PAPIER 2/2021) über seine Erfahrungen als Auszubildender bei Broschek Anfang der 1980er-Jahre riefen bei Günter Lucks, 92, Erinnerungen von 1960 wach, als er dort in der Tiefdruckerei beschäftigt war. Günter Lucks, der sich selbst einmal als »ewigen Hilfsarbeiter« bezeichnete, ist Autor und Zeitzeuge. Gemeinsam mit dem Journalisten Harald Stutte hat er vier Bücher geschrieben, die bei Rowohlt erschienen sind. Das erste hieß »Der rote Hitlerjunge« und handelt von Lucks' Kindheit zwischen Kommunismus und Hakenkreuz. Günter Lucks erinnert sich in seiner Mail an die schwere Arbeit der Helfer.

»Ich arbeitete an einer alten ›VOMAG‹ (Vogtländische Maschinenfabrik AG). Die Druckzylinder wurden von der Seite eingeschoben. Die Maschine hatte nur zwei Werke. Also Schön- und Widerdruck. Unter dem Zylinder war eine Wanne mit schwarzer Farbe. Sonst aber Spindeln und Rakelmesser wie später noch. Im Keller war der Rollenträger. Wenn das Papier fast abgelaufen war, zog der Kollege an einem Strick und oben klingelte eine Glocke. Durch ein Sprachrohr verständigte man sich, dass die Rolle abgelaufen sei. Die Maschine wurde angehalten. Die neue Papierrolle war eingerastet. Vorher musste die Klebestelle auf dem Papier mit einem Pinsel etwa 20 Zentimeter breit mit Kleister eingestrichen werden. Die breiten Antriebsriemen mussten mühsam mit der Hand und einer Kurbel hochgezogen, danach auf die neue Rolle wieder runtergedreht werden. Der Kollege musste mit der Hand die Rolle drehen, bis der Kleber oben durch war. Das war schon eine schwere Arbeit. Dann, wieder mit Klingel und Sprachrohr: ›Fertig! Anfahren!‹ Übrigens waren wir zu der Zeit alle Mitglieder der Gewerkschaft Druck und Papier!

Die Druckerei befand sich damals im Hinterhof der Hamburger Straßen Große Bleichen und Heuberg. Der Personaleingang war in der Straße Große Bleichen gegenüber vom Ohnsorg Theater. In der Sturmflutnacht von 1962 versuchten wir im Keller, das Wasser dort ging bis an die Knie, das Archiv und alte Zeitungsexemplare zu retten. Das meiste davon war aber völlig durchnässt und unbrauchbar.«

IMPRESSUM **DRUCK+PAPIER – die ver.di-Branchenzeitung –** erscheint gedruckt für die Mitglieder der Druckindustrie, Buch-, Zeitungs- und Zeitschriftenverlage sowie Papier- und Kunststoffverarbeitung als Beilage zur ver.di-Mitgliederzeitung publik. 159. Jahrgang. **Herausgeber:** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand/ Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Frank Werneke und Christoph Schmitz. **Redaktion:** Michaela Böhm, Jan Schulze-Husmann (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

NACHRUFE

Trauer um Bernd Köhler

Sein Name ist untrennbar verbunden mit jahrelangen Auseinandersetzungen und wochenlangen Streiks bei der *Sächsischen Zeitung*. Bernd Köhler, Betriebsratsvorsitzender und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Gruner+Jahr, war ein Kümmerer. Er ist mit 72 Jahren gestorben. Mehr dazu im Internet: t1p.de/trauer-bernd-koehler Die ver.di-Dokumentation »20 Jahre Streik Sächsische Zeitung« ist zu lesen unter: t1p.de/20jahre-streik-sz

Foto: Sächsische Zeitung

Karl Königbauer ist tot

Bei einem tragischen Unfall während einer Bergwanderung ist Karl Königbauer, 65, Betriebsratsvorsitzender beim *Oberbayerischen Volksblatt* in Rosenheim, ums Leben gekommen. Als Journalist hat er sich mit Engagement, Genauigkeit und Unbestechlichkeit einen Namen in der Region gemacht, in ver.di war seine Meinung immer gefragt, sein Urteil überlegt und am Wesentlichen orientiert. Mehr unter: t1p.de/trauer-karl-koenigbauer

Foto: privat

Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

Unterwegs zur Gewerkschaftsrätin

Karin Wagner geht es stets um die Mitglieder und die Beschäftigten – ob im Gewerkschaftsrat oder im Betriebsrat der Märkischen Verlags- und Druck-Gesellschaft | HELMA NEHRLICH

Nennt man sie so? Gewerkschaftsrätin? Karin Wagner ist eine von 84 Ehrenamtlichen aus Fachbereichen, Landesbezirken und Personengruppen, die den Gewerkschaftsrat bilden, das höchste ver.di-Organ zwischen den alle vier Jahre tagenden Bundeskongressen. Ihre Aufgabe: die Ziele der Organisation mitzubestimmen und die Arbeit des Bundesvorstands zu kontrollieren.

Für sie steht obenan, die Interessen der Mitglieder durchzusetzen. Gerade im Gewerkschaftsrat. Da war sie von ver.di-Gründung an dabei und ist es nach einer Pause wieder – »mit großem Respekt«. Zurzeit steckt ver.di in einer umfassenden Strukturveränderung. Wagner ist aber klar: Die interessiert ein einzelnes Mitglied nur wenig. Geschafft werden muss sie aber, damit Mitglieder überall in Tarifauseinandersetzungen und Konfliktfällen stets ein ver.di-Team haben, das unterstützt.

Doch nicht nur Service sei wichtig. Wagner möchte, dass das Selbstverständnis von ver.di immer ein gewerkschaftspolitisches bleibt. »Gerade streite ich dafür, dass gewerkschaftliche Schulungen nicht überwiegend als Digitalseminare organisiert werden.« Besonders Grundlagenseminare müssten in Präsenz stattfinden – zum Austauschen, Vernetzen und Trainieren von Teamarbeit. Dass soziale Konflikte nicht mehr als solche erkannt und ausgetragen werden, sieht sie als generelle Gefahr der digitalen Welt.

Weibliches Urgestein

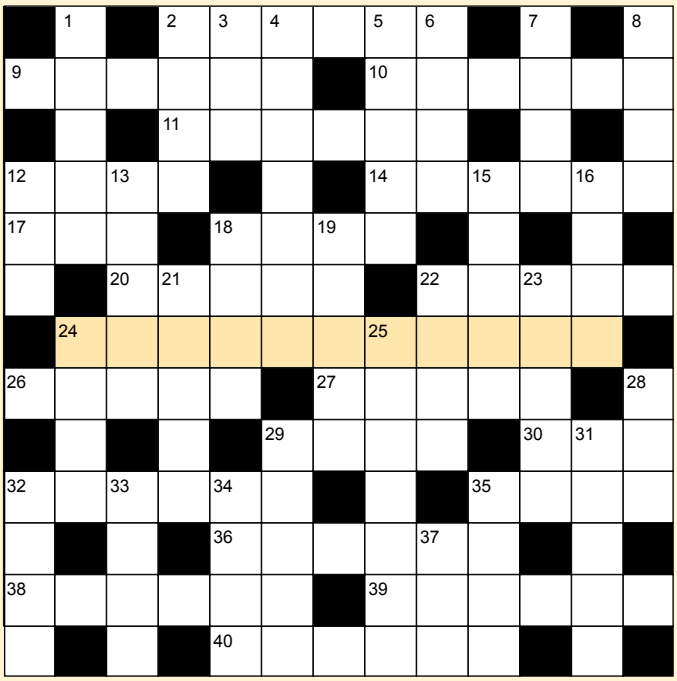
Hautnah erlebt sie das als Betriebsratsvorsitzende der Märkischen Verlags- und Druck-Gesellschaft in Potsdam. Das Amt hat sie seit genau 30 Jahren inne – gut möglich, dass sie die dienstälteste Betriebsratsvorsitzende ist. Als sie 1991 gewählt wurde, gehörte der Betrieb zur FAZ-Gruppe. 750 Beschäftigte gab es damals. Heute sind es im Gemeinschaftsbetrieb noch 175. Den Betriebsrat um Karin Wagner beschäftigt der »riesengroße Wandel«, Auswirkungen des sogenannten digitalen Workflows mit ständig neuer Software und hochgradig flexibler Arbeit. Arbeitszeiterfassung ist eine Dauerbaustelle. Zwar gibt es eine Betriebsvereinbarung, doch an der Umsetzung hapere es. Deshalb klagt der Betriebsrat. »Wir haben gerade beschlossen, in die zweite Instanz zu gehen.« Karin Wagner möchte, dass die Beschäftigten »im Affentempo ständiger komplexer Veränderungen« nicht überfordert werden.

Mit Sorge sieht sie auch die Madsack-Konzernstrategie, Tarifbindung aufzuweichen und Mitbestimmungsstrukturen zu schwächen – durch Aufspaltung in kleine, tariflose Einheiten. Dagegen anzugehen, wird Aufgabe für einen neuen Betriebsrat bleiben, wenn die Erfahrene im Februar 2022 in Rente geht. Doch in ver.di bleibt Karin Wagner weiter aktiv. Wäre sie ein Mann, spräche man von Urgestein. Ehre ist ihr egal. Sie will verändern.

PREISRÄTSEL

Waagerecht: **1** Schafleder für Bucheinbände, **9** Staat in Nordamerika, **10** Heldengedicht Homers, **11** Schnürband, **12** hochentwickeltes Säugetier, **14** Aufrührer, Aufständischer, **17** türk. Titel, **18** Reiswein, **20** Gedenksäule mit Tafel, **22** gefährliche Situation, **26** Säugetier, **27** Schlingpflanze, **29** Almhirt, **30** nord. Hirsch, **32** Kartenspiel, **35** alkoholisches Getränk, **36** tiefe Rinne, Abzugsgraben, **38** Entwurf, kurze Darstellung, **39** Pädagoge, **40** Registraturmappe.

Senkrecht: **1** Kampfgerät, **2** Kusine, **3** Abschiedsgruß, **4** leichte Fußbekleidung, **5** inneres Organ, **6** Unterarmknochen, **7** Abflugsteig (engl.), **8** Schriftgrad von 5 Punkten (veraltet), **12** Klostervorsteher, **13** im falschen Fach liegende Drucktype, **15** Borwasserstoff, **16** Biergefäß, **18** Speisewürze, **19** Schöpflöffel, **21** Kurort am Harz, **22** Titel mittelasiat. Fürsten, **23** Nebenfluss der Rhône, **24** Wintersportgerät, **25** Präsident der USA, † 1865, **28** Nebenfluss der Donau, **29** Zuchtrind, Bulle, **31** Beflissenheit, Fleiß, **32** gekünstelte Haltung, **33** Verein, **34** Musikstück für drei Instrumente, **35** Stauanlage, **37** Windschattenseite des Schiffes.



An unserem DRUCK+PAPIER-Preisrätsel können alle ver.di-Mitglieder teilnehmen. Schnecken, Katzenpfoten, Zwiebelfische – es geht im grafischen Gewerbe oft tierisch zu. Ein Tier ist auch jetzt gesucht. Wobei unklar ist, ob hier nur einer hurtig von der Arbeit davonläuft.
Das Lösungswort auf eine Postkarte schreiben und schicken oder per Mail senden an: drupa@verdi.de. Bitte mit vollständiger Postadresse bis zum 29.10.2021.

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

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

Unter den Einsender*innen der richtigen Lösung verlosen wir – unter Ausschluss des Rechtswegs – folgende Preise:

1. Preis: Bücher-Gutschein im Wert von 75 Euro
2. Preis: Grafikband »Druck Fehler Teufel« von Buchkünstler Artur Dieckhoff
3. Preis: Thermobecher aus Edelstahl
4. Preis: ver.di-Allzweckschere
5. Preis: ver.di-Schreibset
6. Preis: ver.di-Notizbuch
7. Preis: ver.di-Regenschirm
8. Preis: ver.di-Sammeltasse Vincent van Gogh
9. Preis: drei KeyRefinder