Die ver.di Branchenzeitung

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

DRUCK+PAPIER

Nr. 3 | September 2022 | Jahrgang 160

www.verdi-drupa.de

Klimaneutral drucken – geht das?

Foto: AdobeStock

Wenige Druckereien bemühen sich um konsequenten Klimaschutz. Die Druckerei Lokay in Reinheim ist eine der Ausnahmen. | JOACHIM F. TORNAU

Die Hitzerekorde dieses Sommers, die Flutkatastrophe vor einem Jahr: Auch in Deutschland sind die Auswirkungen des Klimawandels unübersehbar geworden. Um die Erderwärmung zu stoppen, muss der Ausstoß von Kohlendioxid und anderer klimaschädlicher Treibhausgase so schnell wie möglich reduziert werden; daran zweifelt kaum noch jemand. Aber wie geht das? Und was kann die Druckindustrie dazu beitragen? Einiges, glaubt Ralf Lokay.

Seit 2006 hat seine Bogenoffsetdruckerei im südhessischen Reinheim ihre CO_2-Bilanz um rund 90 Prozent verbessert. »Mir war es immer wichtig, dass wir eine Vorreiterrolle haben«, sagt der Eigentümer. Früh setzte er auf mineralölfreie Druckfarben, nutzte Druckplatten, die ohne Chemie entwickelt werden, und verzichtete auf den Klimakiller Isopropylalkohol im Feuchtwasser der Druckmaschinen.

Heizöl auf null reduziert

Vor allem aber stieg Lokay um auf Ökostrom. Er investierte 1,5 Millionen Euro in die energetische Modernisierung des Stammhauses. Seither wird die Abwärme der Maschinen zum Heizen im Winter und – über einen Wärmetauscher – zur Kühlung der Räume im Sommer genutzt. »Früher haben wir 18.000 Liter Heizöl pro Jahr gebraucht«, sagt der Unternehmer. »Das haben wir damit auf null reduziert.«

Rund 26 Tonnen CO_2 im Jahr weist die Umweltbilanz jetzt noch aus, verursacht durch den Fuhrpark der Druckerei und die An- und Abfahrt der 38 Beschäftigten. Lokay kompensiert das, indem er Ausgleichszertifikate kauft – also Geld dafür zahlt, dass anderswo auf der Welt Klimaschutzprojekte betrieben werden. Die CO_2-Emissionen, die bereits bei der Herstellung des Papiers anfallen und die für den größten Teil der durch Printprodukte entstehenden Treibhausgase verantwortlich sind, gleicht er dagegen bislang nur auf Wunsch und auf Rechnung der Kundschaft aus. Er denkt aber darüber nach, das künftig immer zu tun. Auch wenn er seine Preise dann anheben muss.

So konsequent wie Lokay sind nur wenige der mehr als 7.000 Druckereien in Deutschland. Zwar werben viele von ihnen mit »klimaneutralem Druck«. Doch oft bedeutet das lediglich, dass Kund*innen der Kauf von Ausgleichszertifikaten für ihren Auftrag angeboten wird.

Warum es für Klimaneutralität beim Drucken mehr braucht als Ausgleichszahlungen, steht auf den Seiten 4 und 5.

AUS DEM INHALT

»Asoziale Personalpolitik«
Machenschaften der SWMH
Seite 3

Zehn Euro am Tag
Als Verlagsangestellte bei Madsack-Tochterfirma im Niedriglohn
Seiten 6 und 7

»Ist das nicht zu schwer für dich?«
Frauen in Druckbetrieben
Seite 10

Keine Angst vor dem Puck
Porträt von Daniele Lupo
Seiten 12 und 13

NÄCHSTE AUSGABE

Die DRUCK+PAPIER erscheint wieder im **Dezember 2022.**

EDITORIAL

Foto: Jan Jacob Hofmann

Bars machen am Wochenende dicht, Cafés öffnen später und schließen früher. Rund 216.000 Beschäftigte hat das Gastgewerbe in der Corona-Krise verloren. Viele arbeiten heute woanders – im Discounter, in Sekretariaten, beim Paketdienst. Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband klagt, dass es »trotz größter Anstrengungen« nicht gelungen sei, die Leute zu halten. Wieso das? Erst kürzlich sind kräftige tarifliche Lohnerhöhungen durchgesetzt worden.

Die Realität: Die meisten Beschäftigten im Gastgewerbe haben nichts davon, weil in vielen Betrieben keine Tarifverträge gelten. Was auch daran liegt, dass der Hotel- und Gaststättenverband den Unternehmen Mitgliedschaften ohne die Pflicht ermöglicht, sich an Tarifverträge zu halten – OT-Mitgliedschaften. Die Folge: Die Beschäftigten verdienen noch weniger als die rund 2.300 Euro, die eine Fachkraft beim Berufseinstieg als Tarifgehalt bekommen würde. »Sorry«, sagt der Chef zur Kellnerin, »mehr ist nicht drin, aber du kriegst ja Trinkgeld.«

870.000 Menschen in der Gastronomie sind Minijobber*innen und viele Arbeitsverträge sind befristet. Prekäre Beschäftigung gehört in dieser Branche zur Norm. Das sind die Fakten hinter dem beklagten Personalmangel. Nicht erst seit drastisch gestiegenen Preisen und der Corona-Pandemie.

In unseren Branchen ist es ähnlich – es gibt nur kein Trinkgeld. Auch hier: Azubis werden übernommen – aber befristet und mit neuer Probezeit eingestellt. Fachleuten wird gerade mal der gesetzliche Mindestlohn bezahlt. Und Mitgliedschaften in Unternehmerverbänden ohne Tarifbindung sind in der Druckindustrie gang und gäbe. Prekäre Arbeit ist einer der Hauptgründe für Personalmangel. Wer sich nur so über Wasser hält, wird seinen Laden früher oder später schließen müssen. **MICHAELA BÖHM**

STRICHÄTZUNG

Illustration: Thomas Klefisch

www.robertgriess.de

Sylter Sause

Anfang des Jahres dachten wir noch: »Endlich Licht am Ende des Tunnels.« Dann war es leider ein entgegenkommender russischer Panzer. Inflation, Gasmangel, die Sprit- und Strompreise explodieren wie die Temperaturen im Sommer. Man fragt sich mittlerweile: Was kommt als Nächstes? Eine Alien-Invasion? Gott spricht zu den Menschen – also er/sie selbst, direkt via TikTok? Doch es passieren auch lustige Dinge: Immer noch gibt es in den Medien DDR-Vergleiche, obwohl die DDR seit 1990 so tot ist wie Lady Di, Disko und Latein. Fordert irgendwer eine Übergewinnsteuer wegen der schamlosen Vulgarität vieler Unternehmen, sich auf unsere Kosten an der Krise zu bereichern, schreibt sofort eine Journalistin: »DDR 2.0!« Ist jemand fürs Tempolimit: »DDR!« Nimmt ein Kinderbuchverlag aus eigenem Antrieb sein Winnetou-Buch vom Markt, weil es – vielleicht ja zu Recht – ein paar negative Kommentare dazu gab: »DDR!« Dabei sollte jedem Journalisten der Unterschied zwischen rückgratlosen PR-Leuten und staatlicher Zensur bekannt sein. Im Übrigen leben wir seit über 30 Jahren ausschließlich im real existierenden Kapitalismus neoliberaler Prägung und nirgends sonst. Wer als Journalist derlei ernsthaft mit der DDR vergleicht, weiß wohl gar nicht, wie viele Latten am Zaun ihm bereits fehlen. Das Einzige, was mich diesen Sommer an die DDR erinnerte, war die Hochzeitsparty des Finanzkaspers Christian Lindner – bei der alles vertreten war, was zu DDR-Zeiten wohl in Wandlitz gewohnt hätte: Robert Habeck kam per 9-Euro-Ticket aus Flensburg (natürlich zu spät), Olaf-ich-kann-mich-nicht-erinnern-Scholz im Regierungsheli und »Oppositionsführer« Merz von der Blockpartei CDU flog den eigenen Privatjet. Motto der Sylter Sause: »Das Volk hat kein Benzin? Dann soll es halt Tesla fahren!« **ROBERT GRIESS**

SCHUSTERJUNGE

Schlechter Charakter

Millionär*innen und Milliardär*innen sind prima durch die Corona-Krise gekommen. Ihre Zahl nimmt sogar zu. Da könnten Politiker*innen auf die Idee kommen, wieder eine Vermögenssteuer einzuführen. Doch von einer Reihe von Ökonom*innen, Journalist*innen, Politik und Unternehmen kommt stets der gleiche Reflex: »Immer diese Neiddebatte.«

Viele Menschen wissen nicht mehr, wie sie Lebensmittel, Gas und Strom bezahlen sollen, aber die rot-gelb-grüne Regierung hält fest an Steuerrabatten für Besserverdienende, die teure, umweltschädliche Firmenautos fahren. Neiddebatte, giftet die FDP. Allein das Wort »Dienstwagenprivileg«, klagt ihr Chef Christian Lindner, sei ideologisch aufgeladen. Das Wort sei »linkes Framing«. Selten ist das Wort »Neiddebatte« so oft gefallen wie zurzeit. Das hat nur einen Zweck: von sachlichen Debatten abzulenken und Kritiker*innen als missgünstig und neidisch darzustellen.

Als Bundesfinanzminister sprach sich Christian Lindner gegen die Verlängerung des 9-Euro-Tickets aus und geißelte die »Gratismentalität«. Soll heißen: Die wollen was haben, ohne was dafür zu bezahlen.

Villa in der Schweiz. Konto in Liechtenstein. Yacht. Und trotzdem: Vermögenssteuer null. Alles erarbeitet? Von wegen. Ein großer Teil des privaten Vermögens in Deutschland wird vererbt. Glück statt Leistung. Es wird Zeit, das Glück besser zu verteilen. **mib**

Foto: Joachim E. Röttgers GRAFFITI

»Asoziale Personalpolitik«

Südwestdeutsche Medienholding macht Druckerei dicht und eröffnet tarifloses Druckzentrum | Beschäftigte wehren sich

Lange nicht gesehen. Männer mit gereckten Fäusten auf dem Parkdeck des Stuttgarter Pressehauses. Betriebsratsvorsitzender Samir Alicic sagt, das sei der »tiefste Schlag« in seinen 35 Jahren in diesem Unternehmen. Sein Kollege Michael Trauthig wirft dem Management vor, auf der Brücke zuzuschauen, »wie wir absaufen«. Harald Pürzel, der aus München angereiste Konzernbetriebsratsvorsitzende, geißelt eine »asoziale Personalpolitik«, ver.di-Sekretär Uwe Kreft nennt es schlicht eine »Sauerei«. Sie alle protestieren gegen die Schließung der Druckereien in Stuttgart und Esslingen. Adressat ist wieder einmal die Eigentümerin: die Südwestdeutsche Medienholding, kurz SWMH.

Aus Sicht des Konzerns ist es hilfreich, ein Pressemonopolist zu sein. Dann kann man seiner Leserschaft (»Für Sie ändert sich nichts«) in unterschiedlich betitelten Blättern unhinterfragt das Gleiche erzählen: dass die Druckhäuser zu groß, zu alt, zu teuer seien und ein »Abbau von Arbeitsplätzen« unabdingbar sei, aber selbstverständlich »sozialverträglich«. Zur langfristigen Sicherung qualifizierter Jobs jedoch unbedingt notwendig. Weil PR-Mitteilungen gut klingen sollen, wird noch mitgeteilt, dass 55 Festangestellten und ungefähr 100 Aushilfen ein Platz in einer neuen Gesellschaft angeboten werde. Sie heißt MHS Print und ist eine GmbH der Medienholding Süd, die wiederum eine Tochter der SWMH ist.

Die Realität sieht so aus: Die neue GmbH ist raus aus dem Tarif, die bisher 258 Beschäftigten sind oder werden gekündigt, eine Sozialauswahl findet nicht statt, Interessenten können sich neu bewerben, erhalten bis zu 30 Prozent weniger Lohn. »Am Ende nehmen sie die«, sagt ver.di-Mann Uwe Kreft, »die bereit sind, unter Tarif zu arbeiten.« Geschlossen ist bereits die Druckerei in Esslingen, beschleunigt durch den Verlust des lukrativen *Bild*-Auftrags. Bis März 2023 übernimmt das Druckhaus Stuttgart, das danach geschlossen wird. Dann wird wieder nach Esslingen übergeben, wo eine neue Anlage für 20 Millionen Euro errichtet werden soll. Das sei ihre Zusage, verspricht MHS-Geschäftsführer Herbert Dachs, dass die gedruckte Zeitung »dauerhaft Teil unseres Medienhauses bleibt«. Gewerkschafter Kreft drückt es nüchtern aus: »Aus zwei mach' eins«.

Für ihn und die Betriebsräte ist das Stuttgarter Pressehaus ein ständiger Kampfplatz. Die Mutter aller Schlachten, die SWMH, kennt in aller Regel nur ein Rezept gegen die anhaltende Sorge ihrer Gesellschafter um ihre Profitrate: sparen und nochmals sparen, am sichersten beim Personal. Siegfried Heim, bei ver.di in Baden-Württemberg, beschreibt das Geschäftsprinzip der Rotstiftverleger so: »Um jeden Preis die Gewinne halten – auf Kosten der Beschäftigten.« Mehr falle ihnen dazu nicht ein.

Ausweislich interner Unterlagen ist das in Stuttgart schwieriger als in München. Während die *Süddeutsche Zeitung* schwarze Zahlen meldet, verzeichnen die Schwaben (*Stuttgarter Zeitung, Stuttgarter Nachrichten, Eßlinger Zeitung*) halbierte Auflagen, weiter rückläufige Werbeerlöse und ein negatives Gesamtergebnis (EBITDA). Dadurch erhöht sich der Druck auf das MHS-Management um Geschäftsführer Dachs, dem offensichtlich kein Winkelzug fremd ist. So können ver.di und die Betriebsräte nie sicher sein, ob mündliche Zusicherungen Bestand haben, ob die derzeit verhandelten Abfindungssummen gelten oder, wie geschehen, einen Tag später wieder vom Tisch sind.

Die Drucker haben die Sache in die Hand genommen, gewohnt, die Kohlen aus dem Feuer zu holen. Ihre jüngste Betriebsversammlung haben sie einfach so lange ausgedehnt, bis Andruck und Auslieferung gefährdet waren – und schon war das bessere Angebot wieder da. Für die nächsten Runden denkt ver.di darüber nach, ob ein Streikaufruf nicht noch nachdrücklicher wäre.

Josef-Otto Freudenreich

Der Autor ist Redaktionsmitglied der Wochenzeitung *Kontext*.
Hintergrund zum Stuttgarter Pressehaus:
www.kontextwochenzeitung.de/medien/590/luecken-ueberall-luecken-8317.html

Karikatur: Thomas Plaßmann

Freikaufen reicht nicht

Echte Klimaneutralität ist für Druckereien schwer zu erreichen. Woran es hakt und warum es nicht allein die Lösung sein kann, Geld für den CO_2-Ausgleich zu zahlen. | JOACHIM F. TORNAU

Wer in eine Internet-Suchmaschine die beiden Begriffe »Druckerei« und »klimaneutral« eingibt, erhält mehr als 60.000 Treffer. Ungezählte Druckereien werben damit, dass man bei ihnen mit reinem Klimagewissen Broschüren, Briefpapier oder Werbeflyer bestellen kann. Dazu scheint zu passen, dass der Bundesverband Druck und Medien zu Jahresbeginn per Pressemitteilung erklärte: »Die Druckindustrie produziert immer nachhaltiger.«

Nur Ökostrom reicht nicht

Was verbirgt sich hinter diesen schönen Worten? Glaubt man Guido Rochus Schmidt: nicht viel. Oder jedenfalls: nicht genug. Er gründete einst die Druckerei Ulenspiegel im bayerischen Starnberg, die sich als Pionierin des umweltbewussten Druckens einen Namen machte. Heute ist der 69-Jährige als Umweltberater tätig. Er sagt: »Von 7.258 Druckunternehmen in Deutschland sind gerade einmal 162 ernsthaft als klimaneutral zertifiziert.«

Das heißt: Nur sie lassen sich und ihre Klimaschutzanstrengungen regelmäßig unabhängig überprüfen, haben ein eigenes Umweltmanagementsystem eingerichtet, arbeiten kontinuierlich an der Senkung ihrer Treibhausgasemissionen – und dürfen deshalb Auszeichnungen tragen wie das EU-Label EMAS oder das bekannte deutsche Umweltzeichen »Der Blaue Engel«. Schmidt kritisiert: »Viele Druckereien nennen sich klimaneutral, nur weil sie Ökostrom nutzen und CO_2-Zertifikate kaufen.« Wenn nicht zugleich der gesamte Produktionsprozess auf den Umweltprüfstand gestellt werde, sei das bloß Greenwashing. So wird es genannt, wenn sich Unternehmen ein umweltfreundliches Image zulegen, sich also auf Grün waschen, ohne dass es dafür eine Grundlage gibt.

Zwar hat ein Umstieg auf grünen Strom in der energieintensiven Druckindustrie den größten Effekt. Klimaschädliche Emissionen können aber auch eingespart werden durch prozesslose Druckplatten, durch Farben aus nachwachsenden Rohstoffen, durch alkoholfreie Zusätze im Feuchtwasser der Maschinen oder durch Elektroautos als Firmenfahrzeuge. Druckereien können ihren Beschäftigten für den Weg zur Arbeit Fahrräder spendieren oder Tickets für Bus und Bahn. Und sie können das Firmengebäude effizienter heizen und beleuchten.

Allerdings: Nur den kleineren Teil der Emissionen, die bei der Herstellung eines Printprodukts anfallen, kann eine Druckerei direkt beeinflussen. Das Gros der Emissionen wird in der Lieferkette freigesetzt.

Mehr Recyclingpapier

Martin Lind ist Geschäftsführer von Industriedruck Brandenburg, einer Großformatdruckerei mit 13 Beschäftigten in Wustermark bei Berlin, und hat es ausgerechnet: Zu 60 Prozent entstehe der CO_2-Fußabdruck, den Produkte aus seinem Haus hinterlassen, bei der Papierherstellung und zu 20 Prozent beim Transport. Trotzdem will er sich nicht auf das verbleibende Fünftel beschränken.

»Wir achten darauf, dass wir nicht bundesweit auf Kundenakquise gehen«, sagt Lind. Druckaufträge, die aus dem tiefen Süden oder Westen des Landes kommen und von einer dortigen Druckerei genauso gut erledigt werden könnten, lehne man ab. Das spart überflüssige Transportwege. Außerdem werbe man für eine verstärkte Nutzung von Recyclingpapier. »Information und Aufklärung ist für uns ein ganz wichtiger Bereich«, erklärt der Geschäftsführer.

Sein Unternehmen gehört wie die Druckerei Lokay im hessischen Reinheim

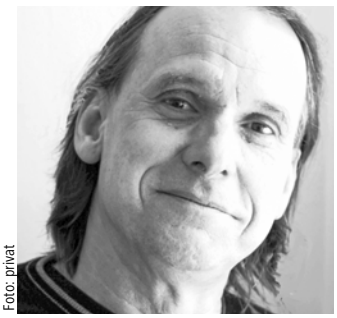


Foto: privat

»Von 7.258 Druckunternehmen in Deutschland sind gerade einmal 162 ernsthaft als klimaneutral zertifiziert.«

Guido Rochus Schmidt, Gründer der Druckerei Ulenspiegel, jetzt Umweltberater und Mitbegründer von Umdex

Foto: AdobeStock, Collage: werkzwei

(siehe Seite 1) zu den wenigen Druckereien, die den »Blauen Engel« und die europäische EMAS-Auszeichnung tragen dürfen. Das kostet Geld: Auf mindestens 50.000 Euro schätzt Ralf Lokay seine jährlichen Kosten für die Zertifizierungen. »Mir ist es das wert, weil ich denke, dass wir einfach nicht so weitermachen können wie bisher.« Aber er weiß auch, dass sich das nicht alle Druckereien leisten können oder wollen. Wie sein Kollege Martin Lind engagiert er sich deshalb bei Umdex (Umwelt-Index-Druck) – einer von Guido Rochus Schmidt, dem Umweltberater, mitgegründeten Initiative, die sich unter anderem für eine staatliche Förderung von Blauer-Engel-Zertifizierungen und von Blauer-Engel-Druckprodukten einsetzt.

Foto: privat

»Wir achten darauf, dass wir nicht bundesweit auf Kundenakquise gehen.«

Martin Lind ist Geschäftsführer von Industriedruck Brandenburg

»Klimaneutral« sagt wenig aus

Zumindest bislang ist es für Druckunternehmen einfacher und billiger, über den Kauf von CO_2-Zertifikaten zur Klimaneutralität zu gelangen, wenn auch nur auf dem Papier. Die Idee: Man zahlt freiwillig Geld dafür, dass der eigene Treibhausgasausstoß an anderer Stelle ausgeglichen wird, zum Beispiel durch Waldschutzprojekte, Wiederaufforstungen, Windparks. Weil die Klimaschutzprojekte meist im globalen Süden betrieben werden, gibt es die Zertifikate zum Schnäppchenpreis. Derzeit kostet der Ausgleich von einer Tonne CO_2 rund 20 Euro. Zum Vergleich: Vom Umweltbundesamt werden die Schäden, die eine solche Menge an Emissionen verursacht, mit mindestens 195 Euro beziffert.

Druckereien können CO_2-Zertifikate seit 15 Jahren über die Klimainitiative der Druck- und Medienverbände erwerben, der nach eigenen Angaben knapp 230 Mitglieder angehören. Bedeutender sind private Anbieter: Allein Climatepartner, einer der größten, zählt nach eigenen Angaben fast 1.000 Druckbetriebe in Deutschland zu seiner Kundschaft. Wie alle Anbieter legt das Münchner Unternehmen Wert darauf, nicht bloß Ablasshandel zu betreiben. Die Kompensation, heißt es, soll immer erst der dritte Schritt nach dem Vermeiden und Reduzieren sein.

Im Jahresrhythmus überprüfe man die Treibhausgasbilanz der Kundenunternehmen und ihrer Produkte, erklärt Climatepartner-Sprecher Dieter Niewierra. »Man kann den CO_2-Fußbabdruck als Jahreszeugnis verstehen.« Die Versetzung ist dabei, um im Bild zu bleiben, jedoch nie gefährdet. Auch wenn keinerlei Emissionen eingespart wurden, können weiter Zertifikate gekauft werden. Und anders als etwa in Frankreich sind Unternehmen in Deutschland nicht gesetzlich zur Transparenz verpflichtet, wenn sie mit dem Zauberwort »klimaneutral« werben wollen.

Gleicht eine Druckerei, wie es auch Lokay und Industriedruck Brandenburg tun, mit CO_2-Zertifikaten nur die Restemissionen aus, die sich (noch) nicht vermeiden lassen? Kauft sie sich, ohne weitere Klimaschutzmaßnahmen zu ergreifen, einfach frei? Oder beschränkt sich »klimaneutraler Druck« allein auf das Angebot an die Kundschaft, gegen Aufpreis den CO_2-Fußabdruck ihres Auftrags auszugleichen? Der Zertifikatehandel ermöglicht alles gleichermaßen.

Hinzu kommt: Selbst wenn die Klimaschutzprojekte, in die investiert wird, höchsten Standards genügen, bleiben Unsicherheiten. Die Rechnung geht ja nur auf, wenn die Projekte zusätzlich und dauerhaft sind. Doch der Nachweis, dass etwa ein Windpark ohne die Ausgleichszahlungen nie errichtet worden wäre, ist schwer zu führen. Noch schwerer dürfte zu garantieren sein, dass neu gepflanzte Bäume nicht eines Tages ersatzlos gefällt werden können.

Ist der Kauf von CO_2-Zertifikaten bloß Greenwashing? Oder hat er doch eine positive Wirkung? Wissenschaftler Nico Kreibich vom Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt, Energie gibt darauf eine salomonische Antwort: »Beides«. Trotz aller Schwierigkeiten könne das System durchaus funktionieren. »Problematisch wird es, wenn ein Unternehmen andere Maßnahmen nicht ergreift, weil die Zertifikate günstiger sind.«

Symbolbild

Die Billigen oder die ganz Billigen?

Zehn Euro am Tag

Als Verlagsangestellte bei Madsack-Tochterfirma: Niedriglohn trotz Vollzeit, Geringschätzung trotz Personalnot | MICHAELA BÖHM

Die junge Frau steht in der Umkleidekabine vor dem Spiegel, dreht den Kopf über die Schulter, um zu sehen, ob das Oberteil auch hinten nach was aussieht. Sie überlegt lange, dann zieht sie ihre alte Bluse wieder an und hängt das Oberteil zurück an die Stange. Sophia Meister, 22, hat seit drei Jahren ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement abgeschlossen und arbeitet in einem renommierten Verlag.

Ich bräuchte neue Schuhe. Aber sofort denke ich: Brauche ich wirklich neue? Ziehe ich die in einem Jahr noch an? Halten sie solange durch? Ich bin von zu Hause aus zur Sparsamkeit erzogen worden. Leitungswasser zum Trinken reicht, es muss nicht Saft sein. Das ist doch in Ordnung, sage ich mir. Aber manchmal denke ich: Nein, es ist nicht in Ordnung, dass ich so sehr aufs Geld achten muss. Abends kann ich nicht gut abschalten, weil ich mir Sorgen mache. Ich lebe in einer kleinen Wohnung in einem Dorf im Osten. Die Miete dort kann ich bezahlen. Aber erst neulich wurde die Heizung von Öl auf Gas umgestellt. Wie soll das alles werden? Zur Arbeit muss ich mit dem Auto pendeln, mit den Öffentlichen wäre ich zu lange unterwegs. Ich kann es mir aber nicht leisten, jeden Tag ins Büro zu fahren. Das versteht dort niemand.

Sophia Meister ist nicht ihr richtiger Name. Auch ihren Wohnort nennt sie nicht. Sie fürchtet, im Betrieb Schwierigkeiten zu bekommen, falls sie jemand erkennt. Die Kauffrau für Büromanagement erhält 1.750 Euro. Brutto, sagt sie gleich hinterher. Weil manche denken, das sei die Summe, die auf ihr Konto überwiesen wird. So ist es nicht. Von dem Bruttogehalt gehen knapp 100 Euro Steuern und 350 Euro für Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ab. Von den 1.300 Euro netto zahlt sie Miete, Lehrgangsgebühren und Benzinkosten. Bleiben 300 Euro. Zehn Euro am Tag.

Sophia arbeitet bei einer Tochterfirma der Verlagsgruppe Madsack, dem fünftgrößten Zeitungsverlag in Deutschland. Madsack ist bekannt dafür, das Unternehmen in viele kleine Einheiten zu zerstückeln, immer öfter ohne Tarif. In dem Betrieb, in dem Sophia arbeitet, galt einst ein Tarifvertrag. Die Gehälter sind eingefroren, Tariferhöhungen gibt es nicht. Allenfalls mal ein bisschen mehr Geld, wenn Madsack das so will. Von der jüngsten Erhöhung kann sich Sophia nun im Monat fünf Liter Benzin leisten. Wäre Sophia richtig eingruppiert und gälte eine tarifliche Gehaltstabelle wie für Angestellte in Zeitungsverlagen in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, bekäme sie rund 600 Euro brutto mehr.

Größte Gesellschafterin von Madsack ist mit 23 Prozent die SPD über ihr Medienunternehmen. Die Partei hat sich wie die Gewerkschaften besonders für einen höheren gesetzlichen Mindestlohn starkgemacht. Der steigt ab Oktober auf zwölf Euro. So viel erhält Sophia heute noch nicht.

Ich bin froh, dass mein Freund gut verdient. Von seinem Trinkgeld leisten wir uns manchmal, ins Restaurant zu gehen. Ein Urlaub ist aber nicht drin. Er hat mir schon angeboten, meinen Anteil zu finanzieren. Aber das wäre mir unangenehm. Ich würde mich abhängig fühlen, als läge ich jemandem auf der Tasche. Nein, das fühlt sich nicht gut an. Lieber schränke ich mich ein und mache eben nur Urlaub bei meinen Großeltern, auch wenn ich dort alles kenne. Ich würde schon gern etwas von der Welt sehen.

Etliche Kolleg*innen von Madsack-Tochterfirmen haben gekündigt, weil sie nach der

Foto: Adobe Stock

Ausbildung nur befristet beschäftigt wurden, wenig verdienten und der Arbeitsdruck hoch war. Denn dem Verlag und seinen ausgelagerten Betrieben fehlt Personal. Gesucht werden Fachleute für den Verkauf, fürs Personalwesen, Mediengestalter*innen, Kaufleute. Sophia bildet sich jetzt neben ihrem Vollzeitjob weiter. Sie lernt abends und hört beim Kochen Vorlesungen. Sie hofft, mit dem Abschluss eine besser bezahlte Arbeit zu bekommen.

Am meisten empört mich diese Geringschätzung – finanziell, weil ich mit so wenig Geld abgespeist werde, aber auch die fehlende Wertschätzung für meine Arbeit. Ich soll am besten rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Ich hatte mir wegen einer Beerdigung einen Tag aus meinen Mehrarbeitsstunden freigenommen. Dann erhalte ich eine Nachricht, ob ich nicht nach der Trauerfeier noch arbeiten könne. Mein Chef ruft auch mal abends an, wenn er eine Information braucht. Je mehr ich schaffe, desto mehr wird mir aufgebrummt.

Es gehört zu meinem Job, viel selbstständig zu erledigen, ohne dass mir jemand sagt, was ich zu tun habe. Aber statt einem netten Feedback kommt dann: »Sophia, die Zahlen sind nicht so prickelnd. Da musst du bis Jahresende noch was draufsatteln.« Die Zielzahlen kommen aus Hannover, dem Sitz von Madsack. Dem Unternehmen ist es auch egal, ob ich die Arbeit, für die woanders ein Team mit fünf Leuten zuständig ist, allein stemmen muss. Dabei mache ich die Arbeit gern. Wie viel Gehalt ich für angemessen hielte? 2.000 Euro netto, das wär's. Vielleicht würde am Ende des Monats sogar noch was übrig bleiben.

Die Gesellschaft ist gespalten. In diejenigen, die über viel Geld, Einfluss und Macht verfügen, und die anderen, die für viel Arbeit wenig Geld, Anerkennung und Sicherheit bekommen. Um sie geht es in unserer Serie.
Der erste Teil: t1p.de/prek-arbeit1
Der zweite Teil: t1p.de/prek-arbeit2

PREKÄRE ARBEIT

Nur weil Fachkräfte fehlen, steigen nicht automatisch die Löhne

Es sind nicht allein Minijobber*innen, Leiharbeitskräfte und Teilzeitbeschäftigte, die schwer über die Runden kommen. Prekäre Arbeit breitet sich auch in Kernbelegschaften und Normalarbeitsverhältnissen aus. Fragen an die Soziologieprofessorin Nicole Mayer-Ahuja.

DRUCK+PAPIER: *Die junge Verlagsangestellte ist gut ausgebildet und bekommt Niedriglohn. Was läuft da schief?*
Mayer-Ahuja: Es gibt keinen Automatismus, wonach eine qualifizierte Tätigkeit auch gut entlohnt wird. Umgekehrt ist eine schlechte Entlohnung auch kein Hinweis auf eine niedrige Qualifikation. Das beweisen die sogenannten ungelernten Kräfte, denen es oft nur mit viel Routine, Erfahrung und besonderen Kenntnissen gelingt, ihr Arbeitspensum zu schaffen. Andersherum deutet ein exorbitant großes Einkommen wie das von Unternehmern*innen, Manager*innen und Berater*innen nicht auf eine besonders hohe Qualifikation oder eine besonders nützliche Tätigkeit hin. Dass sie in unserer Gesellschaft als Leistungsträger*innen gelten, ist Ergebnis einer politisch gewollten Umdeutung des Leistungsbegriffs in der Zeit unter Bundeskanzler Helmut Kohl (CDU) Anfang der 1980er-Jahre.

In Deutschland fehlen eine halbe Million Fachkräfte. Nach der kapitalistischen Logik, wonach bei knappem Angebot die Preise anziehen, müssten doch jetzt die Löhne steigen. Warum passiert das nicht?
Diese Logik gilt für den Arbeitsmarkt nur eingeschränkt. Weil sich hier zwei ungleiche Partner gegenüberstehen – ein einzelner Mensch und ein Unternehmen. Wie ungleich das Machtverhältnis ist, zeigt sich am Reinigungsgewerbe. Dort fehlen seit Jahrzehnten Reinigungskräfte. Ist dadurch der Lohn gestiegen? Keineswegs. Die Reinigungsfirmen argumentieren, dass sie ihre Lohnkosten niedrig halten müssten, weil sie sonst bei der Auftragsvergabe leer ausgingen. Tatsächlich bekommt meist der billigste Anbieter den Zuschlag – auch von öffentlichen Auftraggebern. Aber Reinigungsfirmen beschäftigen auch vor allem Minijobber*innen, um größtmöglichen Gewinn zu erzielen.

Foto: Klaus Peter Wittemann

Nicole Mayer-Ahuja ist Professorin für Soziologie an der Georg-August-Universität Göttingen. Sie ist mit Oliver Nachtwey Herausgeberin des Buchs: Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Edition Suhrkamp 2021, Berlin, 22 Euro.

Das klingt nach wenig Hoffnung.
Ein anderes Beispiel: Eine Universitätsklinik, die mit Sparauflagen im Rahmen der staatlichen Krankenhausfinanzierung konfrontiert ist, hatte Reinigung, Kantine, Wäscherei, Bettentransport in eine tariflose Tochterfirma ausgelagert, um Kosten zu senken. Neue Beschäftigte verdienten nur noch die Hälfte und mussten teilweise mit staatlichen Sozialleistungen aufstocken. Dann formierte sich Widerstand. Die Belegschaft wählte einen Betriebsrat, organisierte sich in der Gewerkschaft und streikte für einen Haustarifvertrag – mit Erfolg. Es gibt keine befristeten Arbeitsverhältnisse mehr und bezahlt wird deutlich über dem Mindestlohn. Daran zeigt sich, dass Arbeitskräftemangel nicht von selbst zu höheren Löhnen führt. Es führt kein Weg daran vorbei, dass sich Menschen in der Gewerkschaft organisieren und gegen die Verhältnisse wehren – in diesem Fall auch dagegen, dass Gesundheit zur Ware gemacht wird.

Ob der Chef von gestern ist

… oder auf der Höhe der Zeit, lässt sich am Umgang mit Schwangeren und jungen Eltern erkennen. Mehr noch: Bringt der Herbst Corona-Tests? Und ist bald ein neuer Arbeitsvertrag fällig? Das sind die Fragen aus unserer Serie zum Arbeitsrecht. Diesmal hat uns der Rechtsanwalt Daniel Schäfer aus Darmstadt beraten. | HELMA NEHRLICH

Momentan wird wieder über Corona-Tests gestritten. Unser Chef will sie im Herbst womöglich anordnen. Darf er das?

Prinzipiell ja, im Rahmen der unternehmerischen Fürsorgepflicht. Eine Testpflicht muss aber verhältnismäßig sein und die Interessen beider Seiten abwägen. So entschied es zuletzt das Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil (5 AZR 28/22). Ungeachtet bestimmter staatlich verordneter Maßnahmen müssen Unternehmer*innen grundsätzlich aktiv werden, wenn es akute Gefährdungen für die Beschäftigten gibt. In Betrieben sind etwa Schutz- und Hygienekonzepte auszuarbeiten. Wie generell beim Arbeits- und Gesundheitsschutz haben Betriebsräte nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz dabei Mitbestimmungsrechte. In den Konzepten können auch Tests vorgeschrieben sein. Sie werden als minimaler Eingriff in die körperliche Unversehrtheit gewertet. Gegen Beschäftigte, die sich den Tests kategorisch verweigern, kann das Unternehmen vorgehen, etwa sie unbezahlt freistellen.

Mich ärgert, dass in manchen Betrieben Betriebsratswahlen vom Chef behindert werden und nichts passiert! Das muss doch bestraft werden!

Stimmt leider. Auch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 hat nicht zu Besserungen geführt. Engagierte Gewerkschafter*innen und Beschäftigte rechtlich besser abzusichern, ist eine politische Aufgabe. Unterdrückung von Mitbestimmung und Demokratie in Unternehmen könne sich Deutschland nicht leisten, sagt Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD). Er will, dass die Behinderung von Betriebsratsarbeit und -wahlen künftig von Amts wegen verfolgt wird. Betroffene müssen dann keinen Strafantrag mehr stellen, sondern Staatsanwaltschaften werden selbst tätig. Im Amtsdeutsch heißt das, Verstöße werden von einem Anzeigendelikt zu einem Offizialdelikt. So würde das hohe öffentliche Interesse an Strafverfolgung deutlicher – sicher ein Schritt in die richtige Richtung.

Meine Frau und ich möchten zur besseren Betreuung unserer kleinen Kinder eine Weile in Teilzeit arbeiten. Habe ich darauf einen Anspruch? Und wie kann ich verhindern, womöglich nicht mehr aus der Teilzeitfalle herauszukommen?

Es gibt einen rechtlichen Anspruch auf Teilzeit. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz nennt dafür Bedingungen: Wer bereits sechs Monate im Betrieb arbeitet, kann Teilzeit drei Monate vorher schriftlich beantragen, wenn die Firma mindestens 15 Beschäftigte hat. Der Antrag kann aus »betrieblichen Gründen« abgelehnt werden, wenn Arbeitsabläufe oder die Sicherheit im Betrieb beeinträchtigt oder hohe Kosten verursacht würden. Ablehnungsgründe könnten auch ein besonders hohes Arbeitsaufkommen sein. Gegen eine Ablehnung kann man sich wehren und notfalls klagen. Es ist ratsam, sich genau über die Bedingungen einer Arbeitszeitreduzierung zu verständigen. Ein Rechtsanspruch, wieder in Vollzeit zurückzukehren, besteht tatsächlich nicht. Eine Ausnahme bildet seit 2019 die Brückenteilzeit. Um flexibel auf bestimmte Lebenssituationen zu reagieren, kann sie in Firmen mit mehr als 45 Beschäftigten von vornherein für begrenzte Zeit zwischen einem und fünf Jahren vereinbart werden.

Meine Kollegin ist schwanger. Mutterschutz sieht unser Chef aber als Zumutung für den Betrieb und lässt sie das spüren. Was kann man dagegen tun?

Unterstützen Sie die Kollegin, ihre Rechte voll zu nutzen! Aktivieren Sie Ihren Betriebsrat! Das Mutterschutzgesetz, das seit 2018 gilt, schützt die Gesundheit von Frauen und ihren Kindern während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit umfassender als früher. Benachteiligungen soll es ausdrücklich verhindern. Es verpflichtet Unternehmen, Gefährdungen am Arbeitsplatz auszuschließen. So sind Mehrarbeit, Nachtschichten, Sonn- und Feiertagsarbeit für Schwangere und Stillende verboten, Vorsorgeuntersuchungen in der Arbeitszeit erlaubt, auch zusätzliche Pausen. All das und mehr ist gesetzlich vorgeschrieben, wobei Frauen auf einiges auch verzichten können. Ob Mutterschutz diskriminierungsfrei verläuft, ist eine Frage der betrieblichen Umsetzung. Dass es da noch an Bewusstsein und Betriebskultur hapert, fand kürzlich eine DGB-Studie heraus. Auch konkrete Defizite: Gefährdungsbeurteilungen werden oft ignoriert, Ruheräume nicht bereitgestellt, längeres Arbeiten dagegen erwartet.

Herr Schäfer, eine Frage!

Ist die Vertrauensarbeitszeit jetzt passé und die Stechuhr bald überall?

Wie der Name schon sagt – bei der Vertrauensarbeitszeit vertraute der Chef darauf, dass die vertragliche Arbeitszeit geleistet wurde und am Ende das Ergebnis stimmt. Ob jemand nachmittags ins Freibad ging und abends seine Arbeit erledigte, war dem Beschäftigten überlassen. Arbeitszeiten wurden nicht erfasst. Das kann sich nun ändern.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einem Urteil von 2019 entschieden, dass die Mitgliedstaaten die EU-Arbeitgeber verpflichten müssen, »ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die vom Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann«. Im Klartext: Erfasst die Arbeitszeiten der Beschäftigten! Bislang sind unsere Gesetze auf Grundlage dieser EuGH-Entscheidung noch nicht angepasst worden.

Wir sehen in der Entscheidung des EuGH die Absicht, Rechte von Arbeitnehmer*innen weiter zu stärken. Denn durch die Aufzeichnungspflicht werden Verstöße sichtbarer. Beschäftigte könnten sich künftig besser dagegen wehren, länger arbeiten oder Ruhezeiten verkürzen zu müssen. Denn ihre Arbeitszeiten sind durch die Dokumentation besser nachzuweisen. Und sie könnten durch die Aufzeichnungspflicht auch ihre Rechte besser durchsetzen, etwa bei der Überstundenvergütung. Bisher stellten Arbeitsgerichte hohe Anforderungen an den Beweis, dass mehr als vertraglich vereinbart gearbeitet wurde.

Solchen Vorteilen steht die Sorge vor Überwachung gegenüber. Hier wird entscheidend sein, wie die Arbeitszeit aufgezeichnet werden soll. Ein simples Ein- und Ausstechen oder Ein- und Ausloggen zu Beginn und Ende der Arbeitszeit sehe ich eher als unbedenklich an, solange dadurch keine Rückschlüsse auf die Arbeitsweise des Einzelnen gezogen werden können. Es wird auch Aufgabe der Betriebsräte sein, bei der Einführung solcher Arbeitszeiterfassungssysteme Mitbestimmungsrechte zum Schutz der Belegschaft auszuüben.

Aus dem EuGH-Urteil folgt meines Erachtens jedoch nicht, dass Vertrauensarbeitszeit unzulässig wird, wenn Beschäftigte die Arbeitszeit selbstbestimmt verteilen. Die Arbeitszeiten werden aber exakt dokumentiert werden müssen. Noch ist auch offen, wie der deutsche Gesetzgeber die Entscheidung des EuGH umsetzen wird – ob es Ausnahmen beispielsweise bei bestimmten Unternehmensgrößen oder für bestimmte Tätigkeitsgruppen geben wird.

Foto: Foto-Studio-Hirch

Daniel Schäfer, **Fachanwalt für Arbeitsrecht. Die Kanzlei Mansholt & Lodzik, Schäfer, Raane, Cornelius in Darmstadt vertritt ausschließlich Arbeitnehmer*innen in allen Bereichen des Arbeitsrechts sowie Betriebsräte und Personalräte. MANSHOLT-LODZIK.de**

Seit Kurzem sollen neue Standards für Arbeitsverträge gelten. Brauche ich einen neuen Vertrag?

Nein. Bestehende Verträge müssen nicht geändert werden. Doch für alle seit 1. August neu geschlossenen Arbeitsverträge gelten Änderungen. Von nun an müssen »transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen« in den Verträgen aufgeführt sein. So verlangt es eine EU-Richtlinie von 2019. Sie wird in Deutschland sehr spät umgesetzt; erst im Juni hat der Bundestag das Gesetz beschlossen. Außer dem Arbeitsort, der Tätigkeit, der Arbeitszeit, Urlaubsregelungen und Kündigungsfrist müssen künftig weitere Angaben zwingend im Arbeitsvertrag stehen. Das betrifft etwa die Dauer der Probezeit, genauere Angaben zu Entgeltbestandteilen, Regelungen zu Überstunden, Pausen und Kündigungsverfahren. Das gilt auch für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte. Ziel ist, dass die Menschen ihre Verträge besser verstehen. Vor allem dort, wo mit Arbeitsverträgen bisher lax umgegangen wurde, macht das den Personalverantwortlichen nun echt Arbeit. Unterbleibt die Umstellung, drohen heftige Bußgelder.

Wegen der Pandemie und Homeoffice haben wir als Betriebsrat auch Videokonferenzen organisiert und Beschäftigte per Mail informiert. Sind wir da rechtlich abgesichert?

Durchaus. Die Rechtslage ermöglicht es Interessenvertretungen, Beschäftigte auf digitalem Weg zu informieren, etwa über das betriebliche Intranet oder auf Videokonferenzen. Dienstliche E-Mail-Adressen dürfen zur Kontaktaufnahme auch an die Gewerkschaft herausgegeben werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Ein digitales Zugangsrecht künftig per Gesetz zu regeln, würde die Sache erleichtern. Allerdings sollten Betriebsversammlungen in Präsenz gegenüber virtuellen vorgezogen werden.

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

AUSBILDUNG

»Ist das nicht zu schwer für dich?«

Druckbetriebe noch immer männerdominiert | Was die Berufswahl bei jungen Frauen beeinflusst | Betriebsklima spielt eine große Rolle | KATHRIN HEDTKE

Was sie mal werden möchte, wusste Luna Lemke seit diesem Sommerfest. Ihr Vater habe sie als Schülerin mit zur Feier in die Druckerei genommen, in der er arbeitet, berichtet die 18-Jährige aus Gotha. Dort durfte sie durch die Produktionshalle von Bartsch International in Drei Gleichen spazieren. »Die großen Maschinen haben mich fasziniert.« Die Schülerin machte in der achten Klasse ihr zweiwöchiges Praktikum in der Druckerei und jobbte dort in den Ferien. »Die Arbeit hat mir großen Spaß gemacht.« Nach dem Realschulabschluss begann Luna Lemke in dem Werk ihre dreijährige Ausbildung zur Medientechnologin Druck.

Ihr Berufsweg ist typisch für Frauen in der Branche, wie eine aktuelle Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zeigt. Bei Medientechnolog*innen Druck liegt der Frauenanteil bei gerade mal 17 Prozent. Was trägt dazu bei, dass sich junge Frauen für diesen Beruf entscheiden? Das BiBB-Forschungsprojekt »Frauen wählen MINT« (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), kurz FeMINT, hat herausgefunden, dass eine große Rolle spielt, ob Familienmitglieder in dem Beruf arbeiten oder Freund*innen die Ausbildung empfehlen.

Positives Echo im privaten Umfeld

Miriam Schäfer wurde bei der Wahl ihres Berufs ebenfalls vom Vater geprägt. »Aber eher unterbewusst«, sagt die Medientechnologin Druck bei Dierichs Druck in Kassel. Ihr Vater arbeitet als selbstständiger Schlosser in einem Metallbetrieb direkt neben dem Wohnhaus der Familie. Damit sei sie groß geworden. »Ich hatte nie Berührungsängste mit Werkzeug oder Reparaturen.« Auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz entdeckte sie die Anzeige der Druckerei. Wartungsarbeiten an Maschinen. »Das hörte sich interessant an«, sagt die 28-Jährige. Den ganzen Tag im Büro sitzen, sei nichts für sie. Vielen Freund*innen musste sie erst erklären, was es mit dem Beruf auf sich hat. Doch alle fänden gut, was sie mache. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass der Berufswunsch im privaten Umfeld in der Regel auf positives Echo stößt.

Sprüche der Kollegen

Allerdings erleben einige Auszubildende, dass ihnen männliche Kollegen die Arbeit nicht zutrauen. Luna Lemke erzählt, dass sie oft Sprüche zu hören bekomme. Einmal fragte ein Kollege, ob sie überhaupt mit Werkzeug umgehen könne. Es vergeht kaum ein Arbeitstag, an dem ihr nicht Hilfe angeboten wird, nach dem Motto: »Das ist doch zu schwer für dich.« Nett gemeint, aber komisch finde sie es schon. Auch Miriam Schäfer bei Dierichs Druck in Kassel wird ab und zu von ihren Kollegen gefragt, ob sie Hilfe benötige. »Wenn mir etwas zu schwer ist, sage ich es selber.« Mit ihren Kolleg*innen verstehe sie sich sehr gut. »Ich habe nie das Gefühl, anders behandelt zu werden.« Luna Lemke wechselt nach der Ausbildung in eine andere Druckerei. Aber eins weiß sie genau: Mit dem Beruf ist sie sehr glücklich.

Foto: Adobe Stock

Ist das Betriebsklima gut, wird die Kollegin vermutlich im Unternehmen bleiben. Symbolbild

Was mehr bringt als große Kampagnen

Um Frauen für den Beruf Medientechnolog*in Druck zu begeistern, ist der persönliche Kontakt ausschlaggebend. Der bringe mehr als groß angelegte Kampagnen. Davon ist Heike Krämer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) überzeugt. Das Projekt »Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl« habe gezeigt, dass betriebliche Praktika eine wichtige Rolle spielten. Veranstaltungen wie der Girls' Day böten Mädchen die Chance, viele Berufe überhaupt erst kennenzulernen. »Mal in den Betrieb zu gehen, ist das A und O.« Um zu sehen, wie gearbeitet wird – und vor allem das Arbeitsklima zu erleben. Ein Tipp an die Druckereien: Sie sollten Wert auf eine gute Unternehmenskultur legen. Die Studie zeige, dass sich weibliche Azubis im Betrieb nicht immer gleichberechtigt behandelt fühlten. »Werden Frauen willkommen geheißen, ist das eine gute Eintrittskarte in den Beruf.«

AUSBILDUNG

Viele offene Ausbildungsplätze

DRUCK+PAPIER: *Das neue Ausbildungsjahr hat begonnen. Was geht dir durch den Kopf?*
Anette Jacob: Wie dringend Auszubildende und Fachkräfte gesucht werden. Das trifft nicht nur unsere Berufe, sondern so gut wie alle Branchen. Ich sehe zwei Hauptgründe: Der Generation, die jetzt in Rente geht, folgen weniger junge Menschen nach und davon ziehen viele ein Studium vor. Außerdem haben in der Corona-Krise weniger junge Menschen Ausbildungsmessen besucht oder Betriebspraktika gemacht und sich deshalb eventuell für schulische Ausbildungsgänge entschieden. Die negativen Meldungen über die Krise in Druckereien, denen Papier fehlt oder die schließen müssen, tun ihr Übriges.

Ausbildungszahlen für 2022 liegen noch nicht vor. Gibt es dennoch Tendenzen?
Wir haben tatsächlich noch nicht viele Rückmeldungen aus Berufsschulen und von den Bildungsreferent*innen der Verbände. Wir gehen aber davon aus, dass wir nicht so einen dramatischen Rückgang an Ausbildungszahlen wie 2020 erleben werden. Damals sind 22 Prozent weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. 2021 stiegen die Zahlen wieder leicht an. Ich rechne damit, dass wir auf diesem niedrigen Niveau bleiben werden.

Welche Berufe machen dir wenig Sorgen?
Der Beruf Mediengestalter*in Digital und Print ist nach wie vor beliebt. Sorgen machen mir die Berufe Medientechnolog*in Druck und Druckverarbeitung. Es gibt viele offene Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden können. Was andererseits auch heißt, dass junge Leute sich den besten Ausbildungsbetrieb aussuchen können.

Laut DGB-Ausbildungsreport kritisieren viele Azubis ihre Ausbildungsbedingungen. Nur etwas mehr als die Hälfte würde die Ausbildung im Betrieb weiterempfehlen. Wie sieht das in den Druck- und Medienberufen aus?
Wir haben 2017 erstmals Azubis aus den Druck- und Medienberufen befragt und gehen davon aus, dass die Befragung heute ähnlich ausfallen würde. Damals lagen wir im Gesamtranking – verglichen mit den anderen 25 Berufen – im oberen Mittelfeld. Regelmäßig ausbildungsfremde Tätigkeiten mussten sehr wenige Azubis verrichten. Die Unterstützung durch Ausbilder*innen klappte in der Regel auch gut. Allerdings vermisste ein Drittel seinen Ausbildungsplan und die Hälfte der Medientechnolog*innen Druck und Druckverarbeitung sowie Packmitteltechnolog*innen weiß gegen Ende der Ausbildung nicht, ob die Übernahme klappt. Das dürfte sich durch den Fachkräftemangel in den vergangenen fünf Jahren geändert haben.

Foto: privat

Anette Jacob, Geschäftsführerin des Zentral-Fachausschusses Berufsbildung Druck und Medien (ZFA)

Mehr Infos zu den Berufen
www.teammedien.de
www.karriere-papier-verpackung.de

Ergebnisse der Azubi-Befragung
t1p.de/medienberufe17

MEIN STANDPUNKT

Was hältst du von der Ausweitung der Minijobs?

»Ich habe ein zwiespältiges Verhältnis dazu, dass die Obergrenze für Minijobs ab Oktober von 450 auf 520 Euro steigt. Besser wäre es gewesen, die Minijobs weitgehend abzuschaffen. Aber ich verstehe auch, warum das bei vielen Beschäftigten, besonders im Osten, auf großen Protest stoßen würde.

Da ist zum Beispiel der Hausmeister mit Vollzeitstelle, der mit dem Minijob zusätzlich Geld verdienen muss, um über die Runden zu kommen. Ich sage immer: Das Problem sind die niedrigen Löhne für Vollzeit oder erzwungene Teilzeit, die Menschen in die Minijobs treiben. Es dürfte nicht erlaubt sein, dass Unternehmen so wenig bezahlen, dass jemand auf Sozialleistungen oder Zweitjobs angewiesen ist. Aber das nutzt den Betroffenen wenig.

Foto: privat

Elke Schanz, Vorsitzende des Gruppenbetriebsrats der DDV Mediengruppe in Dresden *(Sächsische Zeitung)*

Besonders jetzt, wo das 9-Euro-Ticket und der Tankrabatt weggefallen und höhere Abschläge für Gas und Strom fällig sind.

Ich beobachte immer wieder, wie bei Minijobs getrickst wird. Von drei Stellen werden zwei regulär besetzt und die dritte mit einem Altersteilzeitler in der passiven Phase. Der wird kurzerhand in einer anderen Gesellschaft angestellt, damit es legal ist. Wenn man sich vorstellt, dass besonders in kleinen Betrieben bis zu einer halben Million sozialversicherungspflichtige Stellen in Minijobs umgewandelt wurden, wird deutlich, wie schlecht Betroffene damit fahren. Ja klar, sie bekommen brutto für netto. Aber weil sie keine Sozialabgaben zahlen, sind sie darüber nicht krankenversichert und bekommen auch keinen Cent Arbeitslosengeld, wenn der Job weg ist. Ich bin der Meinung, dass ab dem ersten verdienten Euro die Sozialversicherung greifen muss. Minijobs sollten auf Rentner*innen, Studierende und Schüler*innen beschränkt sein.«

PORTRÄT

Keine Angst vor dem Puck

Wie einer, der ungern im Mittelpunkt steht, in der ersten Reihe landet. Daniele Lupo, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender der Druckerei Eberl & Koesel | MICHAELA BÖHM

Daniele Lupo sieht man nicht. Jedenfalls nicht gleich. Mal steckt er mit halbem Oberkörper im Kofferraum seines Autos, um die Stangen für die Transparente herauszuholen. Mal schleppt er einen Kasten Bier für die Kolleg*innen aus dem Getränkemarkt. Oder er hält mit den anderen das 15 Meter lange Protestbanner auf dem Klosterplatz in Immenstadt. Von ihm lugen nur Kappe, Brille, Bart hervor. Das ist ihm recht. Er steht nicht gern im Mittelpunkt.

Im Juni hat Eberl & Koesel die Druckerei im Allgäu dichtgemacht. Nach Fusion, Corona-Krise und Insolvenz. Über zwei Monate protestierten fast jeden Samstag ehemalige Beschäftigte im Stadtzentrum. »Herr Eberl macht die Firma platt. Baut Wohnungen in Immenstadt«, stand auf den Transparenten. Gelbe Westen, Megafone, Sprechchöre – das fällt auf in einer Stadt, wo der größte Aufreger ein nackter Campingurlauber ist.

Ex-Betriebsratsvorsitzender Daniele Lupo, 40, ist jetzt auch ohne Arbeit. Ob ihn das umtreibt? Er zupft an seinem Bart. Wie er das immer tut, wenn er überlegt. Nein, Existenzangst habe er keine. »Irgendwas werde ich finden.« Kein böses Wort über Ulrich Eberl. Warum sollte er. Das ist keine persönliche Fehde.

Druck auf Eberl

Ulrich Eberl ist im Oberallgäu bekannt. 2001 übernahm er vom Vater Druckerei, Agentur und *Allgäuer Anzeigenblatt*. Unwillig, wie man ihm nachsagt. Der Mann, für den die CSU laut *Süddeutscher Zeitung* die »einzige wirkliche Volkspartei in Deutschland« ist, hätte sich lieber in der Politik gesehen.

Stattdessen leitete er die Druckerei – mitten in die Insolvenz hinein. Mit der Schließung verloren 270 Beschäftigte ihre Arbeit. Jetzt baut Eberl Wohnungen. Auf dem Areal, wo einst die Druckerei stand, bevor sie – mit Kösel verschmolzen – nach Altusried-Krugzell zog.

An diesem Samstag haben sich drei Dutzend Ex-Beschäftigte mit ihren Bannern an den Einfallstraßen aufgestellt. »Partnerschaftssuche: Suche Mieter. Verschenke Mitarbeiter.« An den großen Buchstaben kommt keiner vorbei. Auch die Jungs vom Junggesellenabschied nicht. Ein Drucker erklärt ihnen, warum er hier protestiert: »Der Eberl hat uns arbeitslos gemacht. Zahlen kann er uns nix. Angeblich ist er pleite. So pleite, dass er jetzt Wohnungen baut.« »So ein Scheißkerl«, sagt der Bräutigam. Die Proteste sollen Druck machen auf Eberl, damit er Geld für Abfindungen herausrückt.

»Hier, nimm das, spann das mal auf« – bei Lupo klingen Aufforderungen wie Vorschläge – freundlich und nett. Heute ist sein Hochzeitstag, kurz nachgerechnet: der achtzehnte. Wie meist an den Protestsamstagen sind seine Frau Manuela und die beiden Söhne dabei: das Team Lupo.

Er zählt die Kollegen durch. »Sind schon weniger«, murmelt er. Manche haben neue

Fotos (3): Christian Flemming

Ein gutes Team: Ex-Stellvertreter Carlos Abate, Ex-Vorsitzender Daniele Lupo und Gewerkschaftssekretär Stefan Milisterfer (v.l.)

Stellen gefunden, andere wollen nichts mehr von Eberl & Koesel wissen. Mehr als ein Drittel sucht noch Arbeit, schätzt Lupo. Zum Glück stellt Bosch in Immenstadt gerade Leute ein; die Drucker erhalten Facharbeiterlöhne. Schwer haben es Helfer und Ältere.

Wer den Samstagvormittag für die Kundgebung opfert, hält viel von Daniele Lupo. »Der setzt sich komplett für uns ein.« Immer da, immer erreichbar. Auch am Wochenende. Wer nicht auf seiner Seite steht – ein paar aus Verwaltung und Vertrieb –, geben ihm, dem Betriebsrat und ver.di die Schuld für die Betriebsschließung. Das perlt an ihm ab.

Was ihm nahegeht, sind Behauptungen wie die von Eberl, der Betriebsrat habe Fristen versäumt und deshalb gäbe es kein Geld für die Leute. »Warum sollte ich was tun, was den Beschäftigten schadet.« Es klingt wie: Wie-kann-man-so-was-von-mir-denken. Oder wenn das Arbeitsgericht Kempten seit einem Jahr nichts nach der Anzeige wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit von sich hören lässt. Und nichts unternimmt wegen der Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. »Das bringt den Lupo in Erklärungsnot«, sagt Gewerkschaftssekretär Stefan Milisterfer. Wenn die Kollegen glauben könnten, der Betriebsrat unternimmt nichts und redet sich raus. Obwohl wegen der Überlastung der Arbeitsgerichte der Termin auf sich warten lässt.

Maulen reicht nicht

Vor Jahren noch wäre es undenkbar gewesen, den Chef anzuzeigen, weil er gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt. Das damalige Betriebsratsgremium tat stets, was Eberl geheißen. Die frühere Betriebsratsvorsitzende, so erzählen sich Altkollegen, habe unterschrieben, was ihr Eberl hinschob. Bis die ersten aus der Belegschaft murrten. Es ist Lupo, der sagt: »Maulen reicht nicht. Lasst uns kandidieren.« Die Eberl-Freundlichen und die Betriebsratsvorsitzende traten zurück. Jetzt waren fast nur Neulinge im Gremium. Wie Lupo. »Ich wusste viel zu wenig von Betriebsratsarbeit.« Er besuchte ver.di-Schulungen, lernte den Gewerkschaftssekretär Stefan Milisterfer kennen, den er nur halb im Spaß »den Allwissenden« nennt. Als ihn die neue Betriebsratsvorsitzende Sabine Birkmann als ihren Stellvertreter vorschlagen wollte, bat sich Lupo Bedenkzeit aus. Es war Sommer und wie jedes Jahr reiste er mit seinem Team Lupo nach Castelvetere in Val Fortore, einem Dorf in Kampanien. Dort ist sein Großvater her, dort sind seine Eltern geboren. Dort ist sein Stück Land, nichts wert, aber seins. Viel Platz und weit und breit niemand.

Stressresistent

Er überlegte und sagte zu. Im Vertrauen auf die Vorsitzende. »Trotz der Schulungen wusste ich noch zu wenig.« Kurze Zeit später verunglückte die Sportlerin in den Bergen. Zu der Schockstarre über ihren Tod überwältigte ihn das Gefühl der Überforderung. »Es war niemand mehr vorn, den ich fragen konnte.«

Fünf Jahre ist das her. Fusion, Stellenabbau, Organisierung der Beschäftigten für die Gewerkschaft, Mitgliedertreffen, Forderungen aufstellen, Streiks für einen Haustarifvertrag, Erfolge, Niederlagen, wieder Erfolge, Krise, Insolvenz – die Schlagzahl war enorm. Aus einem Betriebsrat, der nie eine Betriebsvereinbarung kündigte, wurde einer, der kurzerhand vor Gericht zog, wenn der Chef gegen Gesetze verstieß. Beschäftigte, die sich einst von Eberl 24 Pflichtsamstage im Jahr aufzwingen ließen, entwickelten sich zu einer Belegschaft, die selbstbewusst ihre Rechte einforderte.

Aus dem Lupo, der sich nie schlau genug fühlte, wurde einer, der sich akribisch auf jede Sitzung und jeden Gerichtstermin vorbereitet. Der es schaffte, im Betriebsrat Aufgaben zu delegieren, ohne jemanden zu über- oder zu unterfordern. »Er hat eine natürliche Autorität«, sagt Stefan Milisterfer von ver.di. Lupo wird zum wichtigsten Mann im Betrieb. So wie als Eishockeytorwart beim SSV Niedersonthofen: das letzte Glied in der Verteidigungskette seiner Mannschaft, Angriffe abwehren, hart im Nehmen, keine Angst vor dem Puck.

Hat ihm die Zeit im Betrieb zugesetzt? Daniele leicht genervt: Was für eine Frage. Sein Handy zappelt alle 15 Minuten auf dem Tisch. Er schaut drauf: Kollegen rufen an und Leute aus dem Fußballverein. Dort ist er Jugendvorstand. »Ich nehme Probleme nicht mit heim. Die lasse ich an der Stempeluhr.«

ver.di fragt, ob er sich vorstellen könne, Gewerkschaftssekretär zu werden? Er bittet um Bedenkzeit. Bespricht sich mit seinem Team Lupo. Und sagt zu.

Daniele Lupo arbeitet demnächst beim ver.di-Bezirk Kempten.

Daniele Lupo wurde 1981 in Thalkirchdorf geboren. »Dahl«, wie der Ort auf Allgäuerisch heißt, gehört zu Oberstaufen. Mit 14 Jahren lernte er Maurer, gab den Beruf jedoch auf Rat seines Arztes auf. Zunächst arbeitete er als Hilfsarbeiter bei der Druckerei Eberl in Immenstadt, mit Perspektive auf einen Ausbildungsplatz als Drucker. Doch den bekam der Sohn des Ausbilders. Die Zeit bis zum nächsten Ausbildungsjahr überbrückte er – mit 19 Jahren inzwischen Vater geworden – als Kommissionierer in Nachtschicht in einer Strumpffabrik. Schließlich startete er die Umschulung zum Drucker bei einer Akzidenzdruckerei. Seine ersten Druckaufträge waren Sterbebildchen – Totenzettel für die Trauergäste. Also erst einmal Schwarz und Weiß. Dabei wollte er doch Drucker werden, weil ihm die Kollegen vorgeschwärmt hatten, was einem exzellenten Drucker mit »brutalem Farbauge« alles gelingen könne. Die Ausbildung beendete er als Bundessieger im Beruf Drucker der Handwerksjugend, wechselte zu einer Tochterfirma der *Allgäuer Zeitung* und 2008 zu Eberl. In jenem Jahr trat er in die Gewerkschaft ein.

MELDUNGEN

Schöner Sommer mit Tarif

Für die meisten dürfte der Urlaub vorbei sein und das Urlaubsgeld ausgegeben. Ein schönes Extra: 1.978 Euro erhalten Kolleg*innen in der mittleren Tarifgruppe der Druckindustrie. Damit liegt die Druckindustrie nach Angaben des WSI-Tarifarchivs im oberen Drittel der Privatwirtschaft.

Druckerei des *Donaukurier* schließt

Im September ist die Druckerei der Ingolstädter Regionalzeitung *Donaukurier* stillgelegt worden. Im Juli waren dort noch etwa 70 Vollzeit- und Teilzeitkräfte beschäftigt. Entlassen wurden sie gegen eine magerere Abfindung. Künftig soll der *Donaukurier* mit seinen sieben Lokalausgaben in der Druckerei der *Mittelbayerischen Zeitung* in Regensburg produziert werden, die wie der *Donaukurier* vom Verlag der *Passauer Neuen Presse* um Verlegerin Simone Tucci-Diekmann gekauft wurde. Nach etlichen Zukäufen beherrscht sie weite Teile des bayerischen Lokalzeitungsmarktes.

Seit dem Einstieg der Passauer seien in der Redaktion des *Donaukurier* Geschäftsstellen geschlossen, Lokalbüros reduziert, Beschäftigte entlassen worden, berichtete die *Süddeutsche Zeitung*. Mit der *Mittelbayerischen* teile man sich einen Chefredakteur. Redakteur*innen befürchten den Niedergang der Zeitung. Jetzt sind von den drei Druckereien der Passauer Verlagsgruppe im Donaudreieck Ingolstadt-Passau-Regensburg nur noch zwei übrig. Tarifverhandlungen verweigert sich die Verlegerin Tucci-Diekmann seit Jahren. Nach Presseinformationen sei die Verlagsgruppe Passau nicht Mitglied im Verband Bayerischer Zeitungsverleger.

Zeitungen machen mehr Umsatz

Die Zeitungsverlage haben 2021 erstmals mehr als eine Milliarde Euro mit digitalen Angeboten umgesetzt. Ein gutes Drittel davon stammte aus dem Vertrieb von E-Paper-Exemplaren. Das teilte der Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV) mit. Beim Umsatz wurde aufgeholt: Regionale Abonnementzeitungen hätten mit knapp sechs Milliarden Euro wieder das Ergebnis von 2017 erreicht.

NACHRUF

Gerd Vohs ist tot

Er war jemand, der sehr schnell einen guten Draht zu den Kolleg*innen im Betrieb aufgebaut hat. Gerhard Vohs ist am 15. August mit 68 Jahren gestorben. Vor seiner Altersteilzeit war der Jurist in Baden-Württemberg Landessekretär in der Papierverarbeitung.

Foto: Veit Mette

»Ein wirklich großartiges Programm«, so das Fazit einer Teilnehmerin. Die 16. ver.di-DruckerTage vom 10. bis 12. Juni hatten zwei aktuelle Themen aufgegriffen: »Frieden und Sicherheit durch Hochrüstung?« mit Ingar Solty von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und »Harte Arbeit lohnt sich kaum« mit Nicole Mayer-Ahuja von der Universität Göttingen (siehe Seite 7). Abends gab's »Apocalypse, Baby!« mit dem Kabarettisten Robert Griess.

Görres-Druckerei in Neuwied verkauft

Montags wurde der Betriebsrat informiert, freitags war die Görres-Druckerei verkauft, wenige Tage später stellten sich die neuen Besitzer der Belegschaft vor. Der einstige Familienbetrieb in Neuwied gehört seit September der Druckerei O.D.D. Print und Medien in Bad Kreuznach. Deren Eigentümerin sind die ebenfalls tariflosen Meffert Farbwerke.

Der Verkauf wurde als sogenannter Share-Deal abgewickelt. Danach kauft der neue Eigentümer die Firma komplett (oder Anteile davon) und übernimmt alle Rechte und Pflichten, etwa Miet-, Lieferanten-, Kunden-, Tarifverträge, Schulden und die Arbeitsverhältnisse. Der Nachteil: In dem Fall greift nicht Paragraf 613 des Bürgerlichen Gesetzbuches, der den Betriebsübergang regelt und festlegt, dass die Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres nicht zu Lasten der Beschäftigten verändert werden dürfen.

»Wir fürchten, dass der neue Eigentümer vor allem an den Aufträgen der Görres-Druckerei interessiert ist und die Belegschaft loswerden will«, sagt Betriebsratsvorsitzender Thomas Dörr. Es sind die Aufträge aus der einstigen Raiffeisendruckerei, die Görres vor einigen Jahren übernommen hatte. Noch 2018 wurden der Haustarifvertrag verlängert, eine stufenweise Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden vereinbart und betriebsbedingte Kündigungen bis 2023 ausgeschlossen. Betroffen sind etwa 50 Beschäftigte.

Konzern lenkt nach Streiks ein

Verhandlungen um Haustarifvertrag in Saarbrücken

Zwei kurze, heftige Streiks mit großer Wirkung: Am 1. Juli 2022 legten die Beschäftigten im Druckhaus des *Saarbrücker Zeitung* Medienhauses zur Nachtschicht die Arbeit nieder. Sie fordern die Steigerung ihrer Löhne wie im Flächentarifvertrag der Druckindustrie. Verärgert waren sie außerdem, dass die Druckerei mit rund 50 Beschäftigten in die tariflose Firma Werbe Vertrieb Saar ausgegliedert werden soll, die ebenfalls dem Saarbrücker Zeitungskonzern gehört. Künftig solle es auch keine Tarifanpassungen mehr geben, wurde ver.di mitgeteilt. Doch die Pläne des Konzerns scheinen nicht aufzugehen.

Schon am Vormittag hatten sich Maschinenführer der Werbe Vertrieb Saar mit einem Solidaritätsstreik an die Seite der Druckereibeschäftigten gestellt. Die Streiks haben den Konzern zum Einlenken gebracht: Demnächst wird über einen Haustarifvertrag für die Werbe Vertrieb Saar mit knapp 200 Beschäftigten verhandelt. Die sind inzwischen gut organisiert und wollen die gleichen tariflichen Bedingungen wie im Druckhaus.

Das *Saarbrücker Zeitung* Medienhaus gehört mit 56 Prozent der *Rheinische Post* Mediengruppe (*Rheinische Post, General Anzeiger Bonn* und andere).

Mein Tag im Job

»Außer dass ich den Melitta-Kaffee gern trinke, habe ich als Informatiker nicht viel mit den Produkten zu tun. Bei uns werden die großen Gastro-Kaffeemaschinen zusammengeschraubt. Ich kümmere mich im Bereich Business Application um alle Betriebsanwendungen und Warenwirtschaftssysteme, auch um Webshops und alles, was mit Software zu tun hat. Meine Aufgaben sind oft in Projekten organisiert, vieles hat mit Design und Architektur von IT zu tun. Zum Beispiel betreue ich eine Plattform, die quasi als Schnittstelle dafür sorgt, dass sich zwei Systeme miteinander unterhalten können. Dafür brauchen die Daten ein bestimmtes Format und eine bestimmte Struktur.

Weil es in der Firma nicht mehr für alle einen Arbeitsplatz gibt, muss ich vorher anmelden, wann ich einen Arbeitsplatz im Zweier- oder Dreierbüro brauche. Zuerst schaue ich meine Mails durch, ob es irgendwo etwas Kritisches gibt, ob eine Integration, also eine Verknüpfung von Daten oder Anwendungen, fehlgeschlagen ist. Weil meine Abteilung eine Art Dienstleister für fast alle Fachbereiche ist, kommen manchmal auch dringende Anforderungen rein, die sofort bearbeitet werden müssen – Ausfälle sind schlecht.

Foto: privat

Fabian List, 27, arbeitet als Informatiker bei Melitta in Minden.

Ich habe schon zum Ende meiner Ausbildung als Industriekaufmann hier gemerkt, dass ich in die IT gehen möchte. Nach einer Weile im Client Support und im Sales Controlling (Vertriebscontrolling) habe ich 2018 mein Informatikstudium angefangen, auch um in der IT nicht mehr als ungelernte Kraft zu gelten.

Stressig wird es immer dann, wenn es auf den Produktivbetrieb einer Integration zugeht und die Testphasen anstehen. Man muss sehr genau arbeiten und viele Eventualitäten im Kopf haben. Dokumentation ist dabei das A und O. In dieser Phase zeigt sich, ob das, was man sich ausgedacht hat, funktioniert. Natürlich will man, dass möglichst wenig korrigiert werden muss, um nicht in Zeitverzug zu kommen. Wenn erst ein, zwei Tage vorher etwas auffällt und noch mal umprogrammiert werden muss, stehe ich schon unter Strom.

Das Programmieren macht mir auch privat Spaß: Ich habe zum Beispiel eine Web-App geschrieben, die in den Lottozahlen vom Eurojackpot checkt, ob die Zahlen, die wir in der Familie getippt hatten, dabei sind. Eine Kleinigkeit, die das Leben erleichtert.«

Protokoll: Lisa Brüßler

Geflüchtete im Heinrich-Hansen-Haus

Mitte September sind etwa 90 Menschen in die ehemalige ver.di-Bildungsstätte in Lage-Hörste eingezogen. Sie sind Geflüchtete aus der Ukraine, die bislang in einer Sporthalle oder bei Gastgeber*innen untergebracht waren. Die Stadt zeigt sich zufrieden. Die Unterkunft biete den Menschen mehr Privatsphäre, da die Zimmer mit Bädern ausgestattet sind. Zudem stehen ein Speisesaal zur Verfügung und weitere Gemeinschaftsräume, die für Beratungen, Schulungen und Qualifizierungen genutzt werden könnten. So sollen im Heinrich-Hansen-Haus auch Deutschkurse angeboten werden.

ver.di hatte die ehemalige Bildungsstätte 2015 mit der Begründung geschlossen, dass eine Modernisierung, vor allem beim Brandschutz, zu teuer gekommen wäre. Die Stadt Lage hatte später auf Nachfrage erklärt, dass das Heinrich-Hansen-Haus für den Weiterbetrieb Bestandsschutz genossen hätte. Hätte ver.di bei der geplanten Modernisierung Abstriche gemacht, wären die bestehenden Brandschutzregelungen – mit kleinen Einschränkungen – ausreichend gewesen.

ver.di hatte das Haus an die BGW Berliner Gewerbe- und Wohnprojekt verkauft, von der es wiederum der Fleischkonzern Tönnies erwarb. Das Haus ist nach Auskunft der Stadt Lage inklusive brandschutztechnischer Veränderungen renoviert worden. Ursprünglich wollte Tönnies im Heinrich-Hansen-Haus Beschäftigte aus dem Ausland schulen. Mit der Stadt wurde ein Mietvertrag über ein Jahr vereinbart.

Tropfnass aus der Taufe

Foto: Christian von Polentz

»Die Jünger der wohledlen Schwarzen Kunst und Hüter von Gutenbergs immateriellem Erbe haben am 5. Juli im Hofe der Ernst-Litfaß-Schule zu Berlin in Anwesenheit sämtlicher zünftigen Meister als auch Gesellen an jungen Menschen die Wassertauff ad posteriora feierlichst und in gebührlicher Weise vollzogen. Unterzeichnet von Gautschmeister Constanze Lindemann.« So stand es geschrieben. (Bestimmt sind die Kolleginnen mitgemeint.)

SEMINAR

Meinungsmache

Wie entsteht eine Meinung im Kopf? Was sind Massenmedien und wie tragen sie zur Meinungsbildung bei? Und wem gehören eigentlich Presse, Funk und Fernsehen? Sind Journalist*innen frei in der Berichterstattung? Kann ich Nachrichten trauen? Wie erkenne ich sogenannte Fake News und Verschwörungserzählungen? In dem Seminar geht es darum, wie Massenmedien und Lobbyist*innen die persönliche Meinung und die politischen Entscheidungen beeinflussen.

Freistellung mit Bildungsurlaub
12.–16. Dezember 2022 in Undeloh
Seminarnummer: UN 03 221212 04

Das Seminarprogramm für 2022: t1p.de/bipro22
Für 2023: t1p.de/bipro23

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. 160. Jahrgang. **Herausgeber:** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; Fachbereich A: Finanzdienste, Kommunikation und Technologie, Kultur, Ver- und Entsorgung; 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, dvpi@verdi.de. **Gestaltung:** werkzwei Detmold. **Druck:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG

Foto: Lisa Brüßler

Unterwegs zur Nutzhanf-Expertin

Maren Krings ist Autorin des weltweit ersten Buches, das per Digitaldruck auf Hanfpapier gedruckt wurde. Für »H is for Hemp« (H wie Hanf) reiste die Fotojournalistin über 100.000 Kilometer um die Welt. | LISA BRÜSSLER

Vier Jahre lang war ihr Arbeitsplatz die Welt. Maren Krings reiste in 26 Länder auf vier Kontinente – alles, um mehr über Nutzhanf zu erfahren. »Je mehr ich über die Pflanze lernte und mit jedem weiteren besuchten Projekt erkannte ich, dass Hanf der Rohstoff der Zukunft und ein Puzzleteil zur Lösung der Klimakrise ist.« Das Ergebnis ist eine 624 Seiten starke Enzyklopädie mit Fotografien, Infografiken, Tagebucheinträgen und Experteninterviews.

Es gibt nicht zu jedem Buchstaben ein eigenes Kapitel, aber was den Hanf angeht, steht von A bis Z alles dazu drin, erklärt Krings an diesem Nachmittag in Berlin-Mitte. »H is for HEMP« ist – wie könnte es anders sein – per Digitaldruck auf Hanfpapier gedruckt.

Viel Tüftelei

Das Buch ist das erste seiner Art: Mit der Papiermanufaktur Hahnemühle entwickelte die Autorin das hybride Druckpapier. Der zweiseitige Digitaldruck auf Hanfpapier wurde vorher noch nie erfolgreich durchgeführt. Bis zu den Drucktests im Sommer 2021 folgte viel Tüftelei. Immer wieder gab es technische Schwierigkeiten. Die Konsistenz der Hanffasern als stärkste Pflanzenfaser forderte selbst robuste Maschinen heraus. Die Erstauflage auf Englisch hat mit 700 Stück weniger Exemplare als erwartet hervorgebracht.

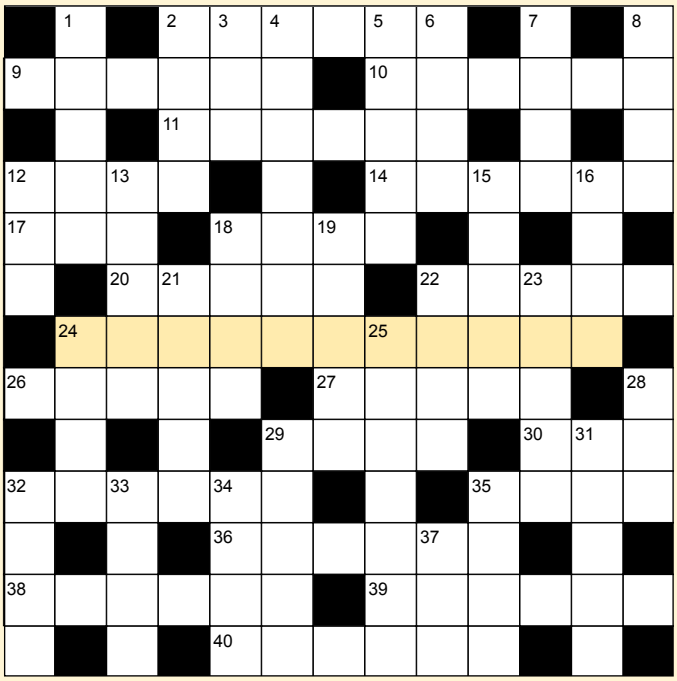
Dass aus der Reise ein Buch werden soll, war lange nicht klar. Bei einem Fotoauftrag in Südtirol lernte sie einen Hanfbauern kennen, der ihr seine Werkstatt zeigte. Ab da kreuzte der Hanf immer wieder Krings Wege. Sie erkannte, dass Hanf die Menschen kleiden, ernähren, behausen und heilen kann und dass sie das Wissen der Menschen, die mit der Tausendsassa-Pflanze arbeiten, fasziniert.

Mit dem Buch habe sie eine Art Übersetzungsarbeit aus der Wissenschaft ins Geschichtenerzählen geleistet, um die Brücke zu den Klimauswirkungen zu schlagen. Ein Jahr brauchte sie, um das Material zu sichten. »Ich hätte das Buch gern hundert Mal in die Ecke geschmissen in dieser Zeit.« Die Pandemie kam ihr aber gelegen: Sie belegte Onlinekurse zu Klimawissenschaften und begann zu schreiben.

»Als ich das Buch in den Händen hielt, war ich sehr glücklich.« Um das Thema »nachhaltiges Drucken« zu befördern und das Buch auf Deutsch, Spanisch, Französisch und Chinesisch zu übersetzen, sucht sie einen Verlag. Auch das Überleben des Hanfpapiers hängt davon ab, ob sie einen Verlag findet. Bei Universitäten, Kunstszene und Produktdesignern gibt es zwar viel Interesse für ähnliche Projekte, doch die Produktion ist kostspielig. Jetzt berichtet sie auf Konferenzen und Symposien, berät oder teilt ihr Netzwerk – dabei wäre sie gern längst wieder unterwegs.

PREISRÄTSEL

Waagerecht: **2** Raum, Zimmer (gehob.), **9** scherzhaft für Frisör, **10** Schriftgrad von 16 Punkten, **11** Präsident der USA 1945 – 1953, **12** griech. Göttin der Kunst, **14** Buchstabe (lat.), **17** Gattung, Sorte, **18** Aristokratie, **20** franz. Stadt am Rhonedelta, **22** Schnittholz, **26** Mönchsgewand, **27** dt. Dichter, »Das kalte Herz«, **29** Untereinheit mehrerer Währungen, **30** griech. Buchstabe, **32** weibl. Vorname, **35** Bau-, Schreibweise, **36** Tätigkeit, **38** Reifeprüfung, **39** edles Pferd, **40** langhaariger engl. Jagd- und Haushund.
Senkrecht: **1** Gestalt, **2** Abflugsteig (engl.), **3** Bergstock in den Albula-Alpen, **4** franz. Wallfahrtsort, **5** Viehunterkunft, **6** Astrologe Wallensteins, **7** Freund, Freundin (berlin.), **8** Festkleidung, **12** Monatsname, **13** Rennbeginn, **15** Lohnstaffel, **16** Ausflug zu Pferd, **18** weibl. Bühnenfach, **19** Laubbaum, **21** Schar, Gruppe, **22** Nachkommenschaft aus Eiern, **23** Drehbewegung des Balles, **24** kleiner Junge (Kosef.), **25** Hansestadtbewohner, **28** Bergeinschnitt, **29** franz. Bühnendichter † 1872, **31** Überschrift, **32** Bergkammlinie, **33** Leine, **34** Ungeziefer, Blutsauger, **35** Singvogel, **37** Westeuropäer.



An unserem DRUCK+PAPIER-Preisrätsel können alle ver.di-Mitglieder teilnehmen. Mit der Industrialisierung wurden Handschriftsetzer im Akkord entlohnt. Je mehr Zeilen, desto höher der Lohn. Weil das grafische Gewerbe sehr pfiffig beim Ausdenken von Fachausdrücken war, gibt es dafür auch einen Begriff.
Das Lösungswort auf eine Postkarte schreiben und schicken oder per Mail senden an: dvpi@verdi.de. Bitte mit vollständiger Postadresse bis zum 10. November 2022.

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: Büchergutschein im Wert von 75 Euro
2. Preis: Trinkflasche aus Glas mit Spruch
3. Preis: ver.di-Lunchbox
4. Preis: ver.di-Powerbank
5. Preis: ver.di-Frühstücksbrettchen
6. Preis: ver.di-Schreibset
7. Preis: ver.di-Notizbuch
8. Preis: ver.di-Jugend-Multifunktionstuch
9. Preis: zwei KeyRefinder