Unterschiedlich gut sind die Betriebe der lippischen Kunststoffindustrie bislang durch die Pandemie kommen. Wer wie betroffen ist und bei bei wem es läuft: Ein Überblick auf **Seite 3**

Beate Linke-Niehage war lange Jahre Betriebsratsvorsitzende bei Honasco.Nun ist sie in Rente und blickt zurück auf fast 50 Jahre Arbeitsleben. **Seite 4**

nachdruck

Nr.48 | September / Oktober 2020

Ein Fonds für den Übergang

Einige lippische Kunststoffunternehmen sind Zulieferer für die Automobilindustrie. Die IG Metall schlägt nun einen Transformationsfonds vor.

»Von dem gestrigen Autogipfel geht ein gutes Signal aus: Die Bundesregierung hat die schwierige Situation in der Zulieferindustrie wahrgenommen und versucht, Lösungen zu finden«, erklärt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall nach einer virtuellen Konferenz mit der Bundeskanzlerin Anfang September. Teilgenommen haben neben Gewerkschaften Vertreter der Politik und der Automobilwirtschaft.

Was die IG Metall unter anderem vorschlägt, ist ein Fonds für die Automobilzulieferer, also auch für die lippischen Kunststoffbetriebe, die viel für die Autohersteller produzieren. Dazu gehören unter anderem Gerdes, Honasco, Friedrichs & Rath und Coko. Die IG Metall schlägt nun einen staatlichen Sicherungsschirm gepaart mit privaten Geldern vor, der einen Transformationsfonds ergeben soll. Um die Transformation hin zu einer klimaschonenden Mobilität zu bewerkstelligen, braucht es massive Investitionen. Doch vielen Betrieben der Zulieferindustrie fehlt Geld dafür. Die Coronakrise hat ihnen weitere finanzielle Möglichkeiten genommen. Damit die Transformation dennoch gelingt und die Klimaziele nicht gefährdet werden, kann ein Transformationsfonds helfen. Der Vorschlag der IG Metall: Es braucht einen Fonds, der in die Zulieferer investiert. Insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen kann so das notwendige Kapital für Investitionen und Innovationen verschafft werden.

Dazu kommt: Wenn der Staat oder die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) die Erstrisiken des Fonds bis zu einer bestimmten Höhe übernehmen, könnte der Fonds auch für andere Kapitalgeber interessant werden, da dann eine attraktive Verzinsung winken würde. Kapital,das nach rentablen Anlagen sucht, ist fast ohne Ende vorhanden. Schließlich druckt die Europäische Zentralbank seit Jahren ein Euro nach dem anderen, um die Wirtschaft anzukurbeln. Geld, dass die Märkte flutet und das von denjenigen, die es ihr Eigen nennen, attraktiv angelegt werden will.

Der Staat zahlt ständig, direkt oder indirekt

Geld vom Staat für die Industrie? Kann das funktionieren? Wirtschaftsliberale Parteien sehen darin keine Lösung, vielmehr müsste Bürokratie abgebaut und müssten die Steuern gesenkt werden, sagen sie wie immer. Dabei sieht die Wirklichkeit anders aus: Staatliche Hilfen haben viele Gesichter. In guter Erinnerung ist das Rettungspaket des Bundes an die Lufthansa, immerhin 9 Milliarden Euro in der Corona-Krise.

Staatliche Hilfen sind aber auch Subventionen. Und die zahlt die Europäische Union und der deutsche Staat in großer Menge. Das bekannteste Beispiel ist die Landwirtschaft. Ohne Subventionen würde sich zumindest die Massentierhaltung schon lange nicht mehr rechnen für die Bauern.

Spezieller wird es schon, wenn der Staat beim Erbe von Betriebe weniger Steuern verlangt. Aber auch das sind indirekte Staatshilfen. Ohne den Staat geht es also nicht. Er greift ständig ein, reguliert und gewährt Hilfen. Eher ließe sich darüber diskutieren, an welchen Stellen und in welchem Umfang Staatsgelder nötig sind, etwa ob die großen Stromkonzerne ihren Ausstieg aus den Kohlekraftwerken mit über 4 Milliarden Euro vergoldet bekommen müssen.

Und der Vorschlag der IG Metall nach einem Transformationsfonds geht über die üblichen Hilfen hinaus. Er sieht staatliches Geld als Basis, soll aber auch Investoren anlocken und so die Zulieferer mit mehr Kapital für Zukunftsprojekte ausstatten.

vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

war doch alles gar nicht so schlimm? Fakt ist: Der Wirtschaftseinbruch durch die Pandemie war sogar heftiger als 2008. Zwar wird überall verkündet, wie sehr es wieder aufwärts geht. Doch in den Betrieben ist Corona noch zu spüren.

Die Folgen der Pandemie treffen dabei zusammen mit einer Krise der Automobilbranche in Deutschland. Die Gesellschaft in Deutschland steht vor entscheidenden Weggabelungen, und eine davon ist, wie künftig Mobilität aussehen soll. Davon sind die Automobilindustrie und ihre Zulieferer stark betroffen. Die IG Metall macht sich nun für einen staatlichen Beteiligungsfonds stark, genauer für einen staatlichen Mittelstands- und Transformationsfonds, der sich an Unternehmen in Not beteiligt. Von dem könnten auch in Not geratene Kunststoffbetriebe profitieren (siehe Artikel links).

Die bisherigen Hilfen und Kredite werden von den Unternehmen ganz unterschiedlich angenommen. Was aber auf jeden Fall wirkt und wo die Bundesregierung die richtigen Weichen gestellt hat, ist das ausgeweitete Kurzarbeitergeld, welches nun bis zu 24 Monate möglich ist. Das entlastet das Unternehmen enorm und bietet den Beschäftigten zumindest ein Minimum an Geld, ohne das der Arbeitsplatz verloren geht – und es ist solidarisch: Weniger Arbeit wird gleichmäßig auf Alle verteilt, damit niemand gekündigt werden muss. Für die nahe Zukunft gilt: Je nach Verlauf der Pandemie und der wirtschaftlichen Entwicklung sind weitere Hilfen nötig, sie müssen jeweils zeitnah auf den Weg gebracht werden und möglichst viele erreichen.

Svend Newger, IG Metall Detmold

fett-ecke

Krisengewinner und angebliche Wohltäter

Auch in tue es. Es ist eher so, dass diejenigen, die sagen, sie würden nicht bei Amazon bestellen, für Aufsehen sorgen, weil sie wohl eine Minderheit sind. Amazon ist Corona-Krisengewinner, Umsatz und Aktienkurs steigen. Der Onlinehändler wächst seit Jahren – und hat in Zeiten geschlossener Geschäfte wie in diesem Frühjahr noch mal einen kräftigen Schub bekommen.

Doch wie geht es denjenigen, die in den Logistikzentren die Waren zu Paketen zusammenstellen? In der Corona-Krise hat der Konzern in Deutschland verkündet, seinen Beschäftigten bis Ende Mai 2 Euro mehr in der Stunde zu zahlen. Seit Jahren fordert die Gewerkschaft ver.di eine Angleichung an die Tariflöhne des Einzelhandels, während Amazon sich auf die Löhne der Logistikbranche beruft. Dass man die Löhne vorübergehend während der Pandemie erhöhe, führe dazu, dass sich Beschäftigte krank zur Arbeit schleppen und damit eine Gesundheitsgefährdung darstellen, kritisiert Orhan Akman, ver.di-Bundesfachgruppenleiter für Einzel- und Versandhandel. Die 2 Euro bekam nämlich nur, wer zur Arbeit erschien.

Die Tageszeitung »TAZ« berichtete mitten in der Corona-Krise aus einem Amazon-Lager in Leipzig, besser gesagt von davor, denn rein durften die Journalisten nicht. Das Ziel von Amazon sei es nicht, in der Krise zu helfen, sondern die Produktivität zu steigern, berichtet ein Betriebsrat vor dem Werkstor. Bei der Arbeit seien die Arbeiter nur unzureichend geschützt. Tatsächlich wurden wiederholt Corona-Fälle aus den Amazon-Logistikzentren mit mehr als 13.0000 Beschäftigten in Deutschland gemeldet. In Frankreich hat ein Gericht im April allerdings eingegriffen, dort durfte Amazon vorübergehend nur noch lebensnotwendige Güter verschicken. Amazon habe seine Verpflichtungen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Angestellen in seinen Logistikzentren nicht ausreichend erfüllt, erklärte das Gericht. Amazon stellte seine Geschäfte daraufhin für mehrere Tage komplett ein.

Wer gigantische Gewinne macht, unter anderem weil er kaum Steuern zahlt, kann sich in der Krise als Wohltäter aufspielen. Dies gilt für Jeff Bezos. Das Vermögen des Amazon-Gründers liegt geschätzt bei weit über 100 Milliarden US-Dollar. Bezos spendete in der Corona-Krise publikumswirksam 100 Millionen Dollar an die Organisation »Feeding America«, die sich gegen Hunger in den USA einsetzt. Für ihn ist das so, als ob er einem Obdachlosen einen Cent in den Beutel wirft.

Damit stellt er sich in eine Reihe unter anderem mit Bill Gates. Der Microsoft-Gründer hat eine eigene Stiftung und mischt unter anderem bei der Entwicklung eines Impfstoffs gegen das Corona-Virus mit. Auch er steht als Wohltäter da, wickelt aber unter dem Mantel seiner Stiftung auch knallharte Geschäfte ab.

Viele Superreiche, also Milliardäre, sind dazu geworden, weil sie wenig bis keine Steuern zahlen, ihre Unternehmen verschachteln und in Steueroasen ansiedeln. Sie schädigen damit die Allgemeinheit massiv, scheren sich wenig um Aufgaben, die aus dem Steuersäckle zu erfüllen sind, seien es Straßen, über die die Laster des Unternehmens rollen oder sei es ein brauchbares Gesundheitswesen. Dies ist auch eine Lehre aus der Krise: Unternehmen, die verantwortlich handeln, weil sie Steuern zahlen und sich engagieren, sind wichtiger denn je.

Das zeigt sich auch in der Liga darunter: Clemens Tönnies Privatvermögen wird auf ein bis zwei Milliarden Euro geschätzt. Verdient hat es unter anderem auf dem Rücken tausender schlecht bezahlter Arbeiter. Jetzt sollen richtigerweise die Werkverträge in der Fleischindustrie gekippt werden – und die droht prompt damit, ins Ausland abzuwandern. Auch werde Fleisch für den Verbraucher erheblich teurer, behauptet sie. Doch: Die Lohnkosten haben in der Fleischproduktion nur einen sehr geringen Anteil. Würde das Fleisch teurer, dann nur, weil die großen Fleischkonzerne noch mehr Gewinne abgreifen und nicht, weil die Arbeitsbedingungen besser werden.

recht praktisch

Homeoffice: Wie gehts?

Die Erkenntnis wächst: Viele Arbeiten, die nicht direkt in der Produktion laufen, können Beschäftigte auch von zu Hause aus erledigen. Letztlich ist das aber die Entscheidung des Arbeitgebers. Er hat das Direktionsrecht, entscheidet also über den Arbeitsplatz. Es gibt also kein Recht auf Homeoffice.

Auch wenn Homeoffice für viele erst mal attraktiv klingt, bedeutet es doch, den Arbeitsalltag neu zu strukturieren und das häusliche Umfeld so gut wie möglich auszublenden.

Verbunden mit dem Homeoffice sind häufiger auch technische Probleme wie etwa ausreichend schnelle Netzverbindungen und auch der Datenschutz, eine Datenbank aus der Firma kann nicht einfach mit nach Hause genommen werden. Wichtig ist, Homeoffice nicht mit Mobilem Arbeiten gleichzusetzen. Für Homeoffice hat der Arbeitgeber Voraussetzungen zu erfüllen: Er muss die technische Infrastruktur stellen, will heißen er stellt mindestens den Computer, Bildschirm, Maus und so weiter, wenn nötig auch noch weitere Hilfsmittel wie etwa einen Bürostuhl. Der Kontakt zu KollegInnen per Telefon oder E-Mail muss gewährleistet sein. Und ganz wesentlich: Homeoffice bedeutet tatsächlich, dass die Arbeiten zu Hause durchgeführt werden und nicht im Café. Das ist auch wichtig für den Versicherungsschutz.

Mobiles Arbeiten hingegen bedeutet in der Regel, dass der Arbeitnehmer einen Auftrag ausfüllt, an festgelegten Orten oder auf Routen, aber nicht zwingend zu Hause. Wer mobil arbeitet, hat oft gar keinen festen Arbeitsplatz im Unternehmen.

Ein Homeoffice-Arbeitsplatz ist genauso mitbestimmungspflichtig wie ein Arbeitsplatz im Betrieb. Wenn also etwas nicht passt, kannst Du Dich an den Betriebsrat wenden. Und die IG Metall fordert gerade klare Regeln und eine professionelle Gestaltung des Homeoffice.

Impressum

›Nachdruck‹
Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie

Redaktion: Thomas Bergmann, Martin Brummermann, Elmar Kleine-Grauthoff, Beate Linke-Niehage, Svend Newger, Dajana Nüsse-Klamann

Fotos: IG Metall, S1 oben links pixabay
Redaktionsleitung, Layout und Satz: Manfred Horn

Verantwortlich i.S.d.P.: Erich Koch, IG Metall Detmold, Gutenbergstr. 2, 32756 Detmold, fon 05231. 99 190, eMail detmold@igmetall.de

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe und Rückmeldungen. Vielleicht wissen Sie, weißt Du, von einem Thema, über das wir berichten sollten. Schreibe eine eMail mit dem Betreff ›nachdruck‹ an: detmold@igmetall.de oder einen Brief an unsere Redaktionsadresse: IG Metall Detmold, Gutenbergstr. 2, 32 756 Detmold

Corona drückt auf die Beschäftigung

Eine erste Zwischenbilanz zeigt, dass sich der Arbeitsmarkt zwar insgesamt schwächelt, sich aber besonders in der Metall & Elektroindustrie und in der Kunststoffbranche in Lippe robust zeigt.

Die Pandemie ist nicht vorbei. Entsprechend schwierig ist die wirtschaftliche Entwicklung einzuschätzen. Einen so weitreichenden Lockdown wie im März 2020 wird es wohl nicht mehr geben in den nächsten Monaten. Das gilt allerdings nur Deutschland. In einigen Ländern, auch in unmittelbarer Nachbarschaft und innerhalb der Europäischen Union, steigen die Fallzahlen wieder rasant, in anderen sind sie konstant hoch, wie etwa in den USA. Will heißen: Die wirtschaftliche Entwicklung hängt auch an den internationalen Märkten, wie immer eigentlich.

Zwei Punkte kommen jetzt jedoch zum Tragen: Erstens gibt es inzwischen Erfahrungen im Umgang mit dem Virus, er kann besser eingeschätzt werden, Abläufe sind klarer, auch wenn es bis heute keine Therapie und Impfung gibt. Und zweitens: Einen zweiten Lockdown über Wochen oder gar Monate können sich viele Unternehmen nicht leisten. Wobei die meisten Unternehmen im Frühjahr durchaus weiterarbeiten wollten, was zusammenbrach, waren Lieferketten und Absatzmärkte. Einen solchen Einbruch kann es also wieder geben, wenn sich auf den globalen Märkten Störungen ergeben. Es gibt noch einen weiteren, dritten Punkt, der erwähnenswert ist: Einige Unternehmen sehen den Zeitpunkt gekommen, mitzunehmen. Da wird Kurzarbeit beantragt und auch bewilligt – um dann von den Beschäftigten in ihrer verkürzten Arbeitszeit mehr zu verlangen. Die Rechnung: Massiv Personalkosten sparen durch Kurzarbeit, den Ausstoß aber hoch halten bringt mehr Gewinn.

Auch wird von einigen Unternehmern die Krise genutzt, um zu klagen – was als Munition nützlich sein soll für künftige Tarifrunden. Motto: Seht her, wie gebeutelt wir sind, da können wir unmöglich den Lohn erhöhen. Und weiter gibt es die Unternehmen, die die Situation nutzen, um Beschäftigte auf die Straße zu setzen, etwa der große Zulieferer Schaeffler, der bis Ende 2022 4.400 Stellen in Deutschland streichen will oder der Nutzfahrzeugbauer MAN, der 9.500 Arbeitsplätze weltweit abbauen will.

Anstieg der Erwerbslosen verlangsamt

Wer auf Lippe schaut, sieht steigende Arbeitslosenzahlen. Die Detmolder Agentur für Arbeit schreibt Anfang September: »Im Vergleich zu den Vorjahresmonaten kam es zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit, und auch der Ausbildungsmarkt verlor deutlich an Dynamik. Ab diesem Monat August lässt sich jedoch erkennen, dass die Auswirkungen von Corona abnehmen, was ein deutlich positives Signal für alle Ausbildungs- und Arbeitssuchenden ist.« Eine Prognose der Entwicklung auf dem lippischen Arbeitsmarkt in den kommenden Wochen und Monaten sei derzeit nicht möglich, da zu viel Unwegsamkeit aufgrund des Infektionsgeschehens denkbar ist. Wichtig bleibe in Zeiten der Pandemie, auf Qualifizierung zu setzen, wobei die Detmolder Arbeitsagentur mitteilt, tatkräftig unterstützen zu wollen. Im Vergleich zum August des Vorjahres steigt die Zahl der Arbeitslosen um 1.935 Personen beziehungsweise 17,5 Prozent auf knapp 13.000. Die Arbeitslosenquote beträgt im August 7,0 Prozent. Vor einem Jahr belief sie sich auf 5,9 Prozent (plus 1,1 Prozentpunkte). Insgesamt hat Ostwestfalen-Lippe eine Arbeitslosenquote von 6,5 Prozent.

Der Anstieg der Erwerbslosenzahlen speist sich jedoch vor allem aus anderen, meist dienstleistungsnahen Branchen. Metall & Elektro und auch Kunststoff zeigen sich entgegen dem Trend robust.

»Für Kunststoff und auch Metall & Elektro sieht die Situation in Lippe robust aus. Die wirtschaftliche Siuation dieser Branchen ist wesentlich besser als in NRW und auch dem Bundesgebiet. Dabei ist als Brücke das Kurzarbeitergeld bisher sicherlich eine gute Massnahme gewesen und hat Beschäftigung erhalten und wird es auch in 2021 leisten können«, sagt Erich Koch, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Detmold.

Mit uns geht was

Bald sind JAV-Wahlen. Dann bestimmen junge Beschäftigte ihre Interessenvertretung.

Wer unter 25 Jahre alt ist und sich im Betrieb aktiv für die Rechte und Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden einsetzen möchte, kann sich zur JAV-Wahl aufstellen lassen. JAV – das ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Kandieren kann eben auch, wer sein Ausbildung bereits beendet hat. Anders als ein Betriebsrat wird eine JAV nur für zwei Jahre gewählt, was auch Sinn macht, weil junge Menschen nach der Ausbilung nicht unbedingt im Betrieb bleiben und neue Auszubildende nachrücken.

Kandidat*innen für eine JAV gibt es nicht in allen Unternehmen der lippischen Kunststoffindustrie, aber zumindest in einigen. Bei Coko, Oskar Lehmann, Ninka und weiteren wird entsprechend im Oktober oder November gewählt.

Die JAV ist wie der Betriebsrat als Gremium zur Vertretung der Interessen, in diesem Fall der Interessen und Rechte der Jugendlichen und Azubis im Betrieb gegenüber der Betriebsleitung. Sie ist zugleich Ansprechpartner bei Problemen. Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter sind Fachleute in Sachen Ausbildung, weil sie ganz nach dran sind – entweder sind sie noch in der Ausbildung oder haben diese gerade abgeschlossen.

Die JAV kümmert sich um eine gute Ausbildung. Wichtig ist auch die Unterstützung im Alltag. Gibt es Ärger, ist die JAV die erste Adresse im Betrieb. Hier gilt wie überall: Alleine lässt sich nicht viel erreichen, gemeinsam umso mehr.

JAV ist wichtig

- Die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen überwachen.
- Die Qualität der Ausbildung überwachen, ob beispielsweise Azubis ausbildungsfremde Tätigkeiten machen müssen oder ungerecht behandelt werden.
- Maßnahmen für Azubis beantragen, beispielsweise die Übernahme nach der Ausbildung.
- Die Integration und den Zusammenhalt der Azubis fördern.

Gleich in die IG Metall!

Die IG Metall setzt sich für die Auszubildenden und jungen Beschäftigten in den Betrieben ein. In jeder Geschäftsstelle gibt es einen Tarifsekretär, der sich um die Jugend kümmert. Bei der IG Metall Detmold ist das Nikolaus Böttcher. Die IG Metall arbeitet eng mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräten zusammen. Bereits mit Beginn der Ausbildung Mitglied der IG Metall zu werden, hat viele Vorteile. Die IG Metall bietet Dir unter anderem...

- **Rechtsschutz in der Berufsausbildung**
- **kostenfreies Seminar- und Weiterbildungsangebot**
- **individuelle Beratung rund um Deine Berufsausbildung**
- **Streikgeld und finanzielle Unterstützung in Notlagen**
- **kostenfreie Freizeit-Unfallversicherung**
- **kostenfreie ISIC-Card und attraktive Vergünstigungen bei Konzerttickets, Urlaub, Lohnsteuerhilfe**

Wenn Du Fragen hast, sprich deine JAV, deinen Betriebsrat oder die IG Metall an: Nikolaus Böttcher 0160.5330096 nikolaus.boettcher@igmetall.de

Von Betrieb zu Betrieb ist die Lage anders

Corona bedeutete auch für die lippische Kunststoffindustrie einen Einschnitt. Fast überall gab es Kurzarbeit, der tatsächliche Auftragsrückgang fiel aber sehr unterschiedlich aus. Inzwischen gibt es in betroffeneren Betrieben wieder Licht am Ende des Tunnels

Die DAX-Kurse fielen kurz und heftig, um sich dann bereits ab April wieder kräftig zu erholen. Die Börse preist ja angeblich die Zukunft ein, in Wirklichkeit erscheinen die Kurse aber eher wie eine Wette auf die Zukunft (siehe auch Artikel Corona und Wirschaftsentwicklung auf Seite 2). Denn die Realwirtschaft hat sich zwar im Vergleich zum März 2020 erholt, dies gilt besonders für die für die Kunststoffindustrie wichtige Automobilbranche. Sie liegt aber noch rund ein Fünftel hinter den Vorcorona-Werten, was Aufträge und Umsätze angeht. Das ist auch in Kunsstoffbetrieben, die für die Autobauer zuliefern, spürbar.

Der Betriebsrat bei **Coko** in Bad Salzuflen bezeichnet die aktuelle Auftragslage als zurückhaltend. Bei Coko ist Kurzarbeit weiter ein Thema. Von April bis Anfang Juni wurde im ganzen Werk Kurzarbeit gemacht, seit Juli überwiegend im indirekten Bereich, also in der Verwaltung und im Werkzeugbau. Die Produktion laufe wieder durchgängig, allerdings durch Urlaub und Krankheit von Mitarbeitern noch lange nicht mit voller Auslastung, berichtet der Betriebsrat. »Coko hat die durch Corona ausgelöste Krise auch noch lange nicht überwunden«, sagt Martin Brummermann, der Betriebsratsvorsitzende. »Viele Kunden stornieren Aufträge oder senken die Losgrößen. Das führt dazu, dass die Auslastung derzeitig nicht gut ist und auch mittelfristig wohl auch nicht wirklich besser werden wird«. Allerdings gebe es auch Kunden, die wieder auf dem Vor-Corona-Niveau bestellen und auch abnehmen, berichtet er weiter. »Dieser Mix aus Produkten und Märkten hilft derzeitig ein wenig über die Probleme im Automotive-Bereich hinweg.«

Allerdings ist dem Betriebsrat bereits angekündigt worden, dass das Personal an die geminderten Umsätze angepasst werden soll. Was das genau bedeutet und was die Geschäftsleitung vor hat, soll dem Betriebsrat zeitnah mitgeteilt und dann darüber verhandelt werden. Der Betriebsrat positioniert sich klar dazu: Solange die Kurzarbeit und eine eventuelle vorübergehende Arbeitszeitverkürzung genutzt werden kann, darf es keinen Stellenabbau geben.

Es gibt aber auch gute Nachrichten bei Coko. So konnten trotz Corona-Krise zum 1. August acht junge Menschen mit ihrer Ausbildung beginnen, insgesamt bildet Coko damit 21 Menschen aus.

Und das Coko-Werk hat von dem Kunden BOSE eine Auszeichnung als »Supplier Quality ZeroDefect Award« erhalten. Der Kunde hat Coko als einzigen Zulieferer mit diesem Preis für Null-Fehler ausgezeichnet.

Ebenfalls erfreulich: Die bereits angekündigte Zusammenarbeit mit dem LKW-Produzenten DAF wird konkret. Coko wird Lieferant, dafür laufen Umbauarbeiten trotz Corona weiter.

Abgeschlossen werden konnte eine Betriebsvereinbarung zum Thema Datenschutz. Sie regelt, wie mit privaten E-Mails auf Betriebsrrechnern umgegangen wird. Dabei geht es insbesondere um die Situation, dass bei einer Abwesenheit eines Beschäftigten jemand anderes auf das Postfach zugreift, weil es betrieblich notwendig ist, etwa um einen Auftrag zu bearbeiten. Mehr Informationen dazu hat der Betriebsrat.

In Verhandlung ist noch die Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen. Die bereits bestehende Betriebsvereinbarung soll überarbeitet, präziser und verbindlicher werden. Die Kolleginnen und Kolleginen sollen so früher Klarheit bekommen, ob sie vor allem ihren Sommerurlaub wie von ihnen beantragt nehmen können. Auch für das Unternehmen würde so mehr Planungssicherheit entstehen. In Verhandlung ist weiter noch eine Betriebsvereinbarung zum Thema »Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung«.

Auch bei **Oskar Lehmann** in Blomberg Donop ist die Auftragslage corona-bedingt weiter schwierig. Anfang September teilte der Betriebsrat mit, dass er damit rechne, dass es im September keine Kurzarbeit mehr gebe. »Eine Erholung der Auftragslage ist immer noch nicht festzustellen«, sagt Thomas Bergmann, der Betriebsratsvorsitzende, »leider können wir damit aber keine Aussage treffen, dass wir das Instrument der Kurzarbeit in den nächsten Monaten nicht doch noch mal brauchen«.

Wie auch bei Coko, ist es erfreulich, dass trotz Krise neue Auszubildende beginnen konnten. Der Betriebsrat bei Oskar Lehmann begrüßte fünf junge Menschen, die Anfang August begannen (Mechatroniker, Industriekauffrau, Fachlagerrist, Verfahrensmechaniker und eine Verfahrensmechanikerin). Leider konnte in diesem Jahr auf Grund der aktuellen Lage kein gemeinsamer Tag aller Auszubildenden durchgeführt werden. Der Betriebsrat wünschen allen Azubis eine erfolgreiche Ausbildungszeit bei Oskar Lehmann und heißt die neuen Kolleginnen und Kollegen herzlich willkommen. »Somit haben wir einen Weg geebnet damit wir auch in der Zukunft gut aufgestellt sind«, freut sich Thomas Bergmann.

Bei **Friedrichs & Rath** im Extertal hat sich die Lage im September deutlich erholt. Der Betriebsrat berichtet von einer guten Auftragslage, nachdem die vergangenen Monate schwierig waren. Man wisse aber nicht, wie sich die Auftragslage in der näheren Zukunft entwickelt. Mit Beginn der Pandemie brachen Aufträge weg, es folgten Kurzarbeit in der Produktion und Verwaltung. Im August teilweise, im September nun vollständig, ist die Kurzarbeit in der Produktion erst mal zu Ende. »Als Unternehmen mit einer starken Abhängigkeit von der Automobilindustrie haben wir schon 2019 Rückgänge bemerkt, die Corona-Krise kam noch dazu, doch ganz aktuell wird es wieder besser«, sagt Jutta Kopischke, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. In dem Betrieb arbeiten zur Zeit rund 215 Beschäftigte, erfreulicherweise gab es in der letzten Zeit einige Neueinstellungen. Hinzu kommen im Schnitt rund 20 Leiharbeitnehmer, je nach Lage schwankt deren Zahl. Was fehlt, sind Auszubildende. »Schon 2019 hatten wir keine neuen Azubis mehr. Davor waren es meistens vier, nicht viel, aber immerhin. Wir fordern die Geschäftsführung auf, dass wieder zu ändern. Wir sind eine Belegschaft mit hohem Altersdurchschnitt. Wir müssen wieder jünger werden. Also müssen wir auch wieder selbst ausbilden«, sagt Jutta Kopischke. Mangels Auszubildender und junger Beschäftigter wird es bei Friedrichs & Rath auch keine JAV-Wahlen geben.

Insgesamt deutlich positiver ist die Lage bei **Ninkaplast** in Bad Salzuflen. Dort gab es zwar auch eine lange Zeit Kurzarbeit – ab dem 1. April bis Ende Juli – der Umsatz brach entsprechend ein. »Momentan haben wir aber richtig zu tun und müssen sogar am Wochenende ran«, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Esin Kocaaga. Ninkaplast ist im Unterschied zu vielen anderen Kunstoffbetrieben in Lippe nicht eng verknüpft mit den Automobilherstellern, sondern mit der Küchenmöbelindustrie. Und die bestellt wieder kräftig bei Ninkaplast.

Entsprechend gab es im Sommer sogar 9 Neueinstellungen, 25 bis 30 Leiharbeitnehmer sind im Betrieb. Zum 1. September haben neue Auszubildende begonnen, und zwar zum Mechatroniker und zum Verfahrensmechaniker für Kunststoff und Kautschuk.

Mitte August hat Johann Peter Wulf die neu geschaffene Funktion »Strategische Projekte« bei Ninikaplast übernommen. Zuvor war er zehn Jahre Unternehmensberater bei McKinsey. »Wir sind froh, dass Herr Dr. Johann Peter Wulf die Geschicke seines Vaters Klaus Henning Wulf in naher Zukunft übernehmen wird. Somit sind die Weichen für die Zukunft bei Ninka gestellt«, erkärt Esin Kocaaga.

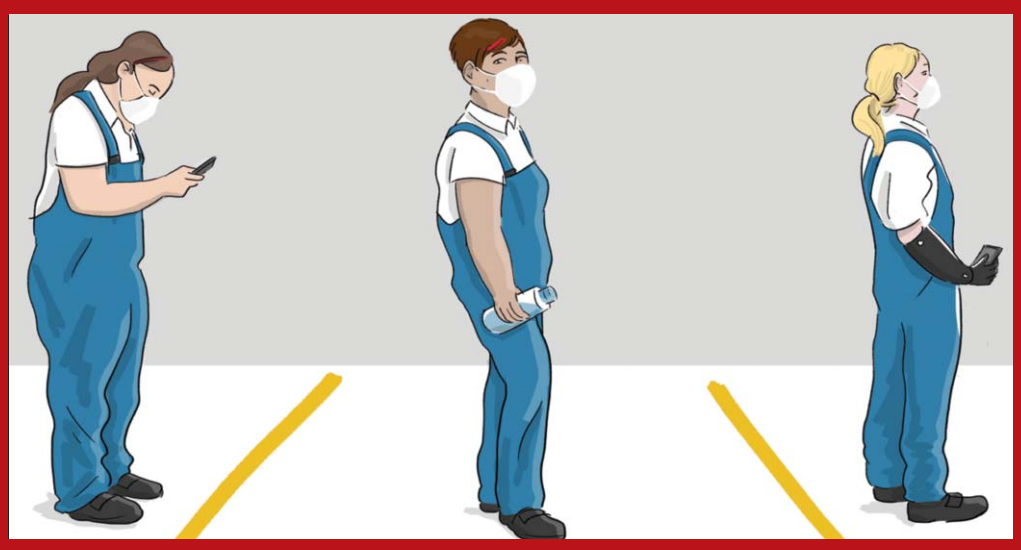
Auch bei **Essmann** in Bad Salzuflen ist die Auftragslage zufriedenstellend. Essmann kommt zu Gute, dass vor allem für den Bau produziert wird, Lichtkuppeln, Belüftungssysteme und ähnliches. Das Baugewerbe hatte vor Corona randvolle Auftragsbücher – so voll, dass Kunden teilweise monatelang warten mussten. Die Massnahmen im Zuge der Corona-Bekämpfung haben also eher dazu geführt, dass die Wartezeiten abgebaut werden konnten – von einem Einbruch kann nicht die Rede sein. Trotzdem gab es bei Essmann zu Beginn der Pandemie, von Anfang April bis Mitte Mai, Kurzarbeit. Die galt sowohl für die Produktion wie auch für die Verwaltung. Viele der Kollegen waren zu diesem Zeitpunkt auf Kurzarbeit 50 Prozent, in der Verwaltung dauerte die Kurzarbeit länger und auch die Anteile von Kurzarbeit variierten. Der Betriebsrat schloss eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit, sie sieht unter anderem vor, dass es bis Ende 2020 eine Garantie der Arbeitsplätze gibt.

Insgesamt arbeiten aktuell 350 Beschäftigte in dem Werk der Kingspan-Gruppe, hinzu kommen rund 15 befristet Beschäftigte. »Wir haben momentan alle Hände voll zu tun und arbeiten in der Produktion bis zu 42 Stunden«, berichtet Halil Annac, der Betriebsratsvorsitzende.

Entäuscht ist der Betriebsrat über die Zahl der neuen Auszubildenden: Es sind gerade mal drei, die eine Lehre als Industriekaufmann/frau beginnen. Im vergangenen Jahr waren es fünf, inklusive Verfahrensmechaniker. Der Betriebsrat fordert die Geschäftsführung auf, die Zahl das Auszubildenden auf zehn zu erhöhen. »Auszubilden ist wichtig für die Zukunft der jungen Menschen und auch für die Zukunft des Betriebes«, sagt Halil Annac. Die Forderung nach zehn Azubis ist Teil der Forderungen des Betriebsrats in einer Zukunftsvereinbarung. Verhandelt wird bereits seit Jahresanfang, ein Ergebnis gibt es noch nicht. »Wir wollen vor allem eine möglichst lange gültige Garantie der Beschäftigung und das Standorts erreichen«, sagt Halil Annac.

In der Pandemiezeit konnte der Betriebsrat einige wichtige Betriebsvereinbarungen abschliessen, die sich auf den Umgang mit Covid-19 beziehen. Dazu zählt auch eine Betriebsvereinbarung zum Homeoffice. Gegründet wurde zudem ein Pandemie-Ausschuss, um jeweils schnell reagieren zu können. Beigelegt wurden indes Verfahren bei der Einigungsstelle und vor Gericht. Die Arbeitgeberseite hat zurückgezogen, somit gelten die Gehaltsrahmen des Tarifvertrages bei Eingruppierungen. Dieses hatte der Arbeitgeber zuvor in einigen Fällen anders gehandbabt und eine Höhergruppierung veweigert.

Und noch zum guten Schluss: Der Betriebsrat hatte es angeregt, die Geschäftsführung tatsächlich umgesetzt: In der Sommerhitze kam der Eiswagen zu Essmann. Jede und jeder konnte sich drei Kugeln geben lassen, auf Kosten der Firma. Das hat doch Zukunft: Im Winter sind Bratwurst und alkoholfreier Glühwein vorstellbar.



Sicher bleiben und andere schützen!

Corona ist nicht vorbei! Immer wieder gibt es Neuinfektionen, Hot-Spots, müssen Schulen schließen. Möglicherweise besteht uns auch eine zweite Infektionswelle im Herbst bevor. Zugleich sind viele von den zusätzlichen Schutzmassnahmen genervt, weil sie den Alltag im Allgemeinen und den Arbeitsalltag im Besonderen anstrengender machen. Einige werden nachlässiger, weil in ihrer Umgebung offensichtlich nichts passiert, niemand schwer erkrankt. Dennoch gilt: Solange es keine flächendeckende Impfung gibt, bleibe vorsichtig, schütze dich und andere!

Wenn es Probleme gibt, sprich Deinen Betriebsrat an. Also zum Beispiel, wenn Du dich nicht sicher fühlst oder den Eindruck hast, der Arbeitgeber kümmert sich zu wenig. Der Betriebsrat bestimmt bei Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten mit. Er hat zudem ein Initiativrecht. Die Umsetzung der Maßnahmen muss wegen der unmittelbaren Gefährdungslage sehr zeitnah erfolgen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

Die Branche, der Betrieb und die Arbeit haben sich stark verändert

Beate Linke-Niehage war lange Jahre Betriebsratsvorsitzende bei Honasco. Nun ist sie in Rente und blickt zurück auf über 30 Jahre.

Anfang August ging Beate Linke-Niehage in Rente. Davor lagen 33 Jahre bei Honasco. Aufgewachsen ist sie dort, wo sie heute auch noch lebt,: ländlich, im östlichen Stadtteil Retzen von Bad Salzuflen. Vorne im Haus lebt ihre heute 87-jährige Mutter und zwei ihre Brüder, dahinter haben Beate und ihr Mann vor Jahren den Stall ihres Vaters als Wohnhaus umgebaut. Beate Niehage arbeitet schon lange, angefangen hat die 63-Jährige als Floristin, ihre Ausbildung startete 1971. Bei Honasco ist sie 1987 eingestiegen. Dazwischen arbeitete sie verschiedenen Blumengeschäften, für drei Jahre war sie sogar in Berlin. Doch das Heimweh zog sie wieder zurück ins Lipperland.

Blumen und Kunststoff liegen ziemlich weit auseinander, wie kam der Wechsel von der Floristik zu Honasco?

Mein Mann war Rangierer bei der Bahn und am Wochenende meistens zu Hause, ich hingegen arbeitete im Einzelhandel, eben meistens auch am Samstag und Sonntag. Wir wollten damals mehr gemeinsame Zeit, also habe ich mich umgeschaut. Den entscheidenden Tipp habe ich auf unserem Friedhof bekommen. Doch habe ich mich mit einem Friedhofsarbeiter unterhalten, der mir erzählte, bei Honasco würden Leute für die Montage gesucht. Ich habe mich beworben und wurde gleich angenommen.

Das war 1987. Wie war es damals?

Auf jeden Fall anders als heute. Das lässt sich an mehreren Punkten festmachen. Honasco war damals ein Unternehmen mit fast 300 Beschäftigten, also viel größer. Wir haben viel für die Werbebranche produziert, vor allem Kugelschreiber. Die Hülsen wurden gespritzt, zusammengebaut haben sie dann Kolleginnen in Heimarbeit. Unser zweites Standbein war die Weiße Ware, alle möglichen Kunststoffteile beispielsweise für Waschmaschinen. Diesen Bereich haben wir im Laufe der Jahre fast ganz verloren. Heute gibt es in Deutschland kaum noch Hersteller von Haushaltsgeräten, und die, die es gibt, lassen in großen Teilen im Ausland produzieren. Eine Ausnahme bildet Miele, für deren Wäschetrockner wir bis heute die Flusensiebe machen. Nach und nach veränderten sich unsere Aufträge. Heute kommen die allermeisten aus der Automobilbranche. Es sind Kleinstteile, Hülsen, Aussenkappen, Kappen, Blenden und so was. Lange Jahre hatte Honasco um die 200 Beschäftigte, inzwischen sind wir nur noch circa 60.

Hat sich die Arbeit verändert?

Sehr deutlich. Weniger Menschen müssen mehr schaffen. Das ist fast überall so – und eben auch bei Honasco. Der Druck ist hoch. Viele können ihre Pausen nicht mehr ordentlich einhalten, weil die Maschinen ja die ganze Zeit laufen müssen. Den Druck, den das Unternehmen erfährt, immer günstiger produzieren zu müssen, um mit der weltweiten Konkurrenz standhalten zu können, bekommen letztlich die Kolleginnen und Kollegen ab. Viele sind schon älter, ihnen machen das Tempo und der Stress zu schaffen. Früher war der Zusammenhalt auch noch größer. Da gab es beispielsweise eine Weihnachtsfeier und sportliche Aktivitäten, die sind aus Kostengründen längst gestrichen. Untereinander halten wir aber immer zusammen, so gut es geht. Wir halten tapfer aus, die meisten von denjenigen, die heute noch bei Honasco sind, sind dort seit vielen Jahren. Nur die jungen Leute gehen, das kann ich auch verstehen, sie wollen noch was anderes sehen und die Zukunftsaussichten bei Honasco sind ja auch eher unklar.

Beate Linke-Niehage Ende der 1980er: Schwer beschäftigt in der Montage.

Wie bist Du zur Gewerkschaft gekommen?

Vielleicht eine kleine Geschichte vorweg: Meine Oma hat früher bei Coko gearbeitet. Sie hat mir schon damals gesagt, ich solle mir nichts gefallen lassen, besonders nicht von Männern. Das habe ich ernst genommen. Verbunden damit, dass ich schon früh Ungerechtigkeiten nicht ausstehen konnte, war damit mein Weg zur Betriebsrätin und zur Gewerkschaft vorgezeichnet. Es muss so um 1990 gewesen sein, dass ich zum ersten Mal kandidierte und auch prompt als Betriebsrätin gewählt wurde. Lange Jahre war ich Vorsitzende, ein Amt, das ich 2014 abgegeben habe, weil ich weiß, wie lange es dauert, bis sich jemand anderes eingearbeitet hat. Da hatte ich bereits auf dem Schirm, dass ich 2020 in Rente gehe.

Im Betrieb bist du praktisch durch verschiedene Abteilungen gelaufen?

So ist das. Als Betriebsrätin war ich nie freigestellt, die Geschäftsführung hat die Zahl der Beschäftigten damals bei knapp unter 200 gehalten – aus meiner Sicht, um Freistellungen zu vermeiden. Also angefangen habe ich in der Montage, dann habe ich im Meisterbüro gearbeitet, Aufträge bearbeitet und dann war ich mit zuständig für die damals rund 60 Heimarbeiterinnen, die die Kugelschreiber, Uhren und Kalender zusammengebaut haben. Die haben ihre Produkte irgendwann im Betrieb abgeliefert, das musste erfasst werden, da war ich dann dran. Von da ging es zur Warenannahme und zur Laufkontrolle, ein Job, den ich nun fast 25 Jahre gemacht habe. Viel Schulung gab es damals nicht, vieles war ›Learning by doing‹, also Stichproben nehmen, messen, begutachten, ob die Stücke den Vorgaben entsprechen, vor allem, wenn ein Auftrag neu beginnt. Auch wenn der Job immer stressiger wurde: Ich habe gerne bei Honasco gearbeitet. Auch wenn zwischendurch mal Tiefs hatte, wusste ich immer, ich gehöre zur Honasco-Familie.

Was hast Du als Betriebsrätin erreicht?

Besonders gut vorangekommen sind wir im Arbeitsschutz. Gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft konnten wir viele Verbesserungen erzielen, die Maschinen wurden besser eingehaust, es wurde Lärm verringert. Nicht immer zur Freude des Chefs, der oft genug bei einzelnen Maßnahmen fragte, ob dass denn wirklich sein müsse. Im Prinzip gab es aber jeden Tag etwas zu regeln. Es ging um Lohn, um Arbeitszeiten, um Betriebsvereinbarungen. Ich kann also tatsächlich sagen, ich habe so gut ich konnte die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb vertreten.

Als du vor über 30 Jahren angefangen hast, gab es die IG Metall in der Branche noch gar nicht.

Nein, damals hieß unsere Gewerkschaft noch GHK, Gewerkschaft Holz und Kunststoff, die sich dann im Jahr 2000 auflöste und der IG Metall anschloss. Damals haben wir viele spannende und wichtige Dinge gemacht. So habe ich beispielsweise bei einer bundesweiten Hotline mitgemacht. Wir waren zehn Frauen und hingen abends abwechselnd am Telefon, um die Fragen der weiblichen Kolleginnen zu beantworten, die bei Problemen zu Hause anriefen.

Wie willst Du die nächste Zeit angehen?

Ich kann und will die Füße nicht komplett hochlegen. Bezogen auf Honasco werde ich sicherlich in Kontakt bleiben zu meinen nun ehemaligen Kollegen, es gibt seit vielen Jahren einen Rentnertreff, zu dem ich gehen werde. Noch bin ich auch ehrenamtliche Richterin am Sozialgericht. Und trotz fast 50 Jahren Arbeit ist die Rente alles andere als üppig, netto sind es keine 1.300 Euro. Das heißt, ich werde mir wohl noch einen kleinen Job suchen müssen, da kann ich mir vieles vorstellen, zum Beispiel auch in der Altenpflege. Die nächsten Jahre werden ruhiger, aber ganz ohne Arbeit wird es nicht gehen. Und auch den Kontakt zur Nachdruck-Redaktion werde ich nicht aufgeben, ich bin schließlich Gründungsmitglied dieser Zeitung und damit seit 2007 dabei.

IG Metall – Eine starke Gemeinschaft. Jetzt Mitglied werden!

Die Beitrittserklärung können Sie bei Ihrem Betriebsrat, bei den Vertrauensleuten der IG Metall und in der Geschäftsstelle der IG Metall in Detmold, Gutenbergstr. 2, 32756 Detmold, abgeben.

○ BEITRITTSERKLÄRUNG
○ ÄNDERUNGSMITTEILUNG

Strichcodelabel der Geschäftsstelle

Bitte in Blockschrift ausfüllen und an Deine Geschäftsstelle oder an die IG Metall in 60519 Frankfurt am Main senden. **Online** ausfüllen kannst Du dieses Formular unter **www.igmetall.de/beitreten** *Pflichtfelder **Wird von der IG Metall ausgefüllt.

Name* | Vorname* | Geschlecht* ○ weiblich ○ männlich

Geburtsdatum* (T T M M J J J J) | Staatsangehörigkeit* | Land* | PLZ*

Wohnort* | Straße* | Hausnr.*

Telefon ○ dienstlich ○ privat | Mobiltel. ○ dienstlich ○ privat | E-Mail* ○ dienstlich ○ privat

Beruf / Tätigkeit / Studium / Ausbildung | Beschäftigt im Betrieb, Postleitzahl, Ort

Mitgliedsart ○ Vollzeit ○ Teilzeit ○ Solo-Selbstständige/-r ○ Auszubildende/-r ○ Schüler/-in, Student/-in ○ Umschüler/-in ○ duales Studium

○ befristet beschäftigt ○ Leiharbeiter/-in, Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Ausbildung / vergleichbare Einrichtung / Hochschule | von | bis

Beitrittserklärung: Hiermit trete ich der »Industriegewerkschaft Metall«, Kurzform »IG Metall«, bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an. Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

Datenschutzhinweis: Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter **https://igmetall.de/datenschutz-dok** Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich wenden an **datenschutz@igmetall.de**

✗ Ort / Datum / Unterschrift

**Mitgliedsnummer, bitte bei Änderungen eintragen | Eintrittsdatum (T T M M J J J J)

Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werberteam | Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden)

IBAN* D E

BIC* | Kontoinhaber/-in

Bank / Zweigstelle

Bruttoeinkommen* (mtl. Bruttoeinkommen) | Beitrag**

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnr. der IG Metall: DE71 ZZZ0 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnr.01 **SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. **Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

✗ Ort / Datum / Unterschrift

Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats. Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Name, IBAN / BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermittelt. Die Gewerkschaftszugehörigkeit ist nach geltendem Datenschutzrecht als besonders sensibles Datum unter besonderen Schutz gestellt. Die Übermittlung der vorstehend genannten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den »Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten« unter **https://www.igmetall.de/datenschutz-dok** entnehmen.

✗ Ort / Datum / Unterschrift

Stand 25.05.2018