◆Mobiles Arbeiten und Home-Office wollen geregelt sein. Der Arbeitgeber ist nicht nur in der Pflicht, die Arbeitsgeräte zu stellen. Was zu beachten ist. **Seite 2**

◆Die IG Metall Detmold hat sich neu aufgestellt. Die Delegierten wählten Daniel Salewski zum neuen Ersten Bevollmächtigten. Ein Interview mit ihm auf **Seite 4**

nachdruck

WIR FÜR NRW. WIR FÜR LIPPE.

Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie

Nr.53 | Dezember 2021

Mehr Geld, besserer Demografietopf

Die Tarifrunde in der lippischen Kunststoffindustrie hat sich gezogen. Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden war eine Schlichtung nötig. Die brachte nun ein Ergebnis

Drei Runden lang gab es kein Ergebnis, die Arbeitgeberseite legte nur Mini-Angebote vor, die für die IG Metall zu mickrig waren, um überhaupt ernsthaft darüber zu verhandeln. Ein Ergebnis brachte erst die Schlichtung am 23. November in Bad Salzuflen. Gut sechs Stunden ging es noch hin und her – letztlich aber folgten Arbeitgeber und IG Metall dem Vorschlag des Schlichters Wolfgang Weizenegger. Auf den Direktor des Arbeitsgerichts Minden hatten sich vor beide Tarifparteien als Schlichter geeinigt.

500 Euro Coronaprämie (Teilzeitbeschäftigte anteilig, Azubis 250 Euro) müssen die Arbeitgeber nun einmalig bis Ende März 2022 auszahlen. Die Prämie ist steuer- und beitragsfrei.

Ab 1. April 2022 folgt dann eine tabellenwirksame Entgelterhöhung von 1,9 Prozent, zum 1. Januar 2023 folgt die zweite Erhöhungsstufe mit 2,2 Prozent. Die Erhöhungen gelten für alle Beschäftigten, also auch für die Auszubildenden.

Die Tarifkommission der IG Metall in der lippischen Kunststoffindustrie hat das Ergebnis ebenso wie die Arbeitgeberseite angenommen. Der Tarifvertrag läuft bis zum 30. September 2023.

Die Rückmeldungen zu dem Tarifergebnis aus den Betrieben sind überwiegend positiv. »Im Prinzip ist die Auftragslage überwiegend gut, der Ausblick aber ungewiss. Mit dem Ergebnis können aus meiner Sicht beide Seiten leben, Beschäftigte und Arbeitgeber«, sagt Thomas Bergmann, Betriebsratsvorsitzender bei Oskar Lehmann. »Das Ergebnis ist ein Kompromiss, mit dem ich mich schwer getan habe«, sagt Martin Brummermann, Betriebsratsvorsitzender bei Coko, »ich hoffe, die Arbeitgeber verstehen das Signal: Wenn die wirtschaftlichen Aussichten wieder verlässlicher sind, muss er auch bereit sein, mehr zu geben«. Positiv aufgenommen wurde auch das Ergebnis zum Demografietopf. Dessen Volumen steigt, mehr Kolleginnen und Kollegen können ihn nutzen. Den Nutzen haben aber auch die Unternehmen. Sie können die Herausforderung verstärkt annehmen, den demografischen Wandel aktiv zu gestalten.

DAS ERGEBNIS

- 500 Euro Corona-Prämie (Azubis 250 Euro)
- Ab 1.4.2022: 1,9 % mehr
- Ab 1.1.2023: 2,2 % mehr
- Demografietopf deutlich aufgestockt
- Laufzeit bis 30.09.2023

Demografietopf wird besser ausgestattet

Verhandelt wurde in der Tarifrunde auch der Tarifvertrag Demografie, der ebenfalls ausgelaufen war. Auch bei diesem Thema folgten Arbeitgeber und IG Metall dem Vorschlag des Schlichters. Der Demografietopf wird in mehreren Schritten deutlich aufgestockt. Damit können künftig mehr Beschäftigte von dem Topf profitieren und mit verringerten Abschlägen früher in Rente gehen.

- Bisher hat der Arbeitgeber 200 Euro im Jahr pro Beschäftigtem in den Topf eingezahlt.
- 2022 zahlt er dann 50 Euro mehr ein, also 250 Euro.
- 2023 zahlt er 100 Euro mehr ein, also 350 Euro.
- 2024 kommen nochmals 100 Euro dazu, der Betrag steigt auf 450 Euro.
- Der Tarifvertrag Demografie läuft bis zum 31.12.2028.

vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

irgendwas ist immer. Zumindest wenn es nach den Arbeitgebern in unserer Branche geht. Irgendwas, das dagegenspricht, die Löhne und Gehälter kräftig anzuheben. Dabei sind die Unternehmen insgesamt gut durch das erste Corona-Jahr gekommen. Und die Aussichten sind auch nicht schlecht: Die Wirtschaft ist insgesamt wieder auf Wachstumskurs, die Auftragsbücher gefüllt. Gleichzeitig klagt auch die lippische Kunststoffindustrie über einen Mangel an qualifizierten Kräften, von Auszubildenden ganz zu schweigen. Dass in der Branche schlechter gezahlt wird als in anderen Industriebranchen, ist dabei nicht der einzige, wohl aber der entscheidende Grund, warum die Kunststoffindustrie Schwierigkeiten hat, sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen.

2022 steht an – und wie es scheint, geht die Pandemie in ihr drittes Jahr. Das ist ungemein anstrengend. Impfen ist der Schlüssel, um das Virus in den Griff zu kriegen. Ich will jetzt nicht zum x-ten Mal Impfverweigerer dazu auffordern, die Ärmel hochzukrempeln. Vielmehr will ich nachdrücklich dafür werben, allen, vor allem den armen Ländern der Welt, genügend Impfstoff zur Verfügung zu stellen. Unter streng kapitalistischen Maßstäben lässt sich eine Gesundheitskrise eines solchen Ausmaßes nicht in den Griff kriegen. Es ist nicht zielführend, wenn die großen Industriestaaten Impfstoffe horten und diese in den armen Ländern nicht ankommen. Es ist an den reichen Staaten, für eine weltweite Verteilung der Impfstoffe zu sorgen. Corona ist erst vorbei, wenn es für alle vorbei ist. Weltweit. Ich wünsche mir, das diese Form der globalen Solidarität, die auch uns nutzt, rasch gelingt.«

Svend Newger, IG Metall Detmold

fett-ecke

Kohle scheffeln mit Klimaschutz

Die tolle Idee kommt aus dem Bundeswirtschaftsministerium, Anfang November stimmte der Bundesrat zu: Schon ab 01.01.2022 soll sie in Kraft treten: Die neue und wohl erste Heizkostenverordnung des Landes. Das Ziel: Vor allem Mieter sollen zu einem bewussten Umgang mit Wärmeenergie angeregt werden. Bis 2026 sind neue Heizzähler zu installieren, die fröhlich vor sich hin funken und aus der Ferne ablesbar sein sollen. Monatlich sollen Wohnungseigentümer und Mieter über ihren Heizkostenverbrauch informiert werden. Kostenlos wird das aber wohl nicht passieren. Irgendjemand wird diese Daten auslesen mitteilen müssen: Da reiben sich die wenigen Messfirmen bestimmt jetzt schon die Hände. Nicht, weil ihnen kalt ist. Fast ohne Konkurrenz, können sie die Preise für den Service schön hoch ansetzen.

Mal im Ernst: So stellt sich die Bundesregierung – egal ob alt oder neu – Klimaschutz vor? Mieter erhalten monatlich – wahrscheinlich auch im Sommer – ihre Heizdaten. Was sollen sie denn dann tun? Wer jetzt schon sparsam heizt, wird demnächst womöglich mehr Grund- und Ablesegebühren zahlen als der reine Energieverbrauch kostet. Im Prinzip werden also diejeningen, die jetzt schon sparsam sind, bestraft.

Wer sich sowas ausdenkt und dann auch noch in Gesetzesform bringt, hat keine Ahnung von der Lebenswirklichkeit der allermeisten Menschen. Es ist eine Variante von Klimaschutz, die die Reichen reicher und die Armen ärmer macht. Klimaschutz, der für weitere Umverteilung von unten nach oben sorgt: das braucht nun wirklich kein normaler Mensch. So was wird aber zumindest der FDP in der neuen Bundesregierung gefallen.

Das neue Gesetz gehört ganz schnell auf den Müllhaufen. Da aber die Länderkammer bereits zugestimmt hat, ist dies leider unwahrscheinlich. Sie will nach drei Jahren eine Überprüfung des Gesetzes, aber bis dahin sind wohl längst flächendeckend die neuen, kostenintensiven Zähler eingebaut.

Inzwischen liegt der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung vor: Mieterschutz wird dort nicht gerade groß geschrieben. Es sieht so aus, als ob es auch bei der Regelung der alten Regierung bliebe, nach der die Mieter die Co-2 Umlage alleine tragen sollen.

So wird das tatsächlich dringliche Umsteuern von Gesellschaft und Wirtschaft, um die Klimakatastrophe abzuwenden, garantiert nicht gelingen. Wer soll da mitmachen wollen? Wo liegt der positive Anreiz, wenn damit doch nur wieder einige Unternehmenreicher werden oder bei den Kosten, um das CO2-Ziel zu erreichen, verschont werden. Klimaschutz kostet, aber die Bundesregierung ist aufgefordert, die Kosten sozial ausgewogen zu verteilen.

kurz berichtet

Mindestlohn steigt auf 12 Euro

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hatte ihn gefordert, die SPD hatte den Punkt im Wahlprogramm zur Bundestagswahl: den Anstieg des Mindestlohns auf 12 Euro. Und siehe da, die 12 Euro stehen tatsächlich im Koalitionsvertrag. Aktuell liegt der Mindestlohn bei 9,60 Euro in der Stunde, ab 1. Januar 2022 beträgt er dann 9,82 Euro, ab Juli 2022 soll er auf 10,45 steigen. Darauf hatte sich die Mindestlohnkommission geeinigt. Dieser von der Bundesregierung eingerichteten Kommission gehören neben dem Vorsitzenden und zwei Wissenschaftlern jeweils drei Arbeitgeber- und drei Arbeitnehmervertreter an.

Mit den im Koalitionsvertrag festgelegten 12 Euro überspringt die Bundesregierung also die von der Kommission festgelegten Erhöhungen. Allerdings ist im Koalitionsvertrag kein Datum hinterlegt. Im Prinzip ist es also möglich, dass 2022 erstmal die vorgesehenen Erhöhungen kommen und der Sprung auf die 12 Euro erst später.

Erwartbare Kritik von Arbeitgebern

Was sicher ist, ist hingegen die Empörung von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden. Der Bauernverband sieht bereits ein Land, indem keine Erdbeeren und kein Spargel mehr wachsen, beziehungsweise nicht mehr industriellen Maßstab angebaut und geerntet werden. Dabei würde die Einführung eines 12 Euro-Mindestlohns den Preis des Kilos Spargel oder Erdbeeren nur im Cent-Bereich erhöhen. Was die Branche nicht auf der Rechnung hat: Wahrscheinlich würden es viele Verbraucher sogar honorieren, wenn es wüßten, dass die Feldfrüchte mit einem halbwegs annehmbaren Lohn geerntet werden.

Und der Chef des Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter, wirft den Gewerkschaften vor, der Tarifbindung mit einem höheren Mindestlohn zu schaden. Worin der Schaden liegen soll, ist allerdings nicht ersichtbar. Ein höherer Mindestlohn kann im Gegenteil sogar für Dynamik nach oben bei den Entgelten führen, die nur knapp über dem Mindestlohn liegen und die über Tarifverträge ausgehandelt werden. Das der Mindestlohn steigt, ist gut. Denn niemand hat es verdient, ausgebeutet zu werden und von seinem Lohn nicht leben zu können.

Der erste gesetzliche Mindestlohn lag 2015 bei 8,50 Euro. Schon damals hatten viele Arbeitgeber den Untergang der Wirtschaft vorausgesagt. Passiert ist das nicht. Was allerdings nach wie vor passiert, ist, dass Arbeitgeber den Mindestlohn umgehen. Hier ist der Staat gefordert, stärker zu kontrollieren.

Home-Office: Worauf es ankommt

Home-Office gab es schon früher. Durch die Pandemie hat diese Arbeitsform aber einen kräftigen Schub erfahren. Einfach so ist aber nicht: Home-Office will geregelt sein.

Zum 1. Juli lief die Home-Office-Regelung der Bundesregierung aus, nun will sie die neue Bundesregierung wieder auflegen. Der alte und neue Bundesarbeitsminister Hubertus Heil macht sich sogar dafür stark, dass es über die Corona-Pandemie einen Rechtsanspruch der Beschäftigten geben soll, mit dem Arbeitgeber über das Home-Office zu sprechen. Durchsetzen könnte ein Beschäftigter Home-Office damit allerdings nicht. Der Arbeitgeber kann das Ansinnen ablehnen, muss dafür aber eine plausible Begründung liefern.

Die Pandemie hat dieser Form der Arbeit von zu Hause aus einen regelrechten Schub gegeben. Und immer mehr Arbeitgeber sehen, dass das Home-Office nicht zu Lasten der Produktivität geht. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage bei Unternehmen, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit Anfang November veröffentlicht hat. Demnach sehen 60 Prozent der Unternehmen keine negativen Auswirkungen auf die Produktivität. Gut ein Fünftel gaben bei der Umfrage sogar an, die Produktivität steigere sich.

Aus Sicht der Beschäftigten ist entscheidend, dass ein Arbeitgeber Home-Office nicht anordnen kann. Die eigene Wohnung ist nach dem Grundgesetz geschützt, der Arbeitgeber hat kein Recht, sie als seinen Arbeitsplatz festzulegen.

Was dabei allerdings beim Home-Office nicht unter die Räder kommen darf, ist die innerbetriebliche Kommunikation – oder einfach der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Zudem muss sichergestellt sein, dass die Arbeitsgeräte vom Arbeitgeber gestellt werden. Eine wichtige Frage bleibt der Datenschutz. Hier sind die Arbeitgeber gefordert, sichere Datenleitungen zu schaffen. Die Menschen, die im Home-Office arbeiten, dürfen jedenfalls nicht für Systemfehler des Arbeitgebers verantwortlich gemacht werden, wenn innerbetriebliche Daten abhanden kommen und missbraucht werden.

In der Summe empfiehlt sich Home-Office als flexible Regelung. Beschäftigte können profitieren, da sie selbstständiger arbeiten. Home-Office darf aber nicht dazu führen, dass Arbeitszeiten ausgedehnt werden, die Erwartungen des Arbeitgebers und damit die Belastungen steigen. Home-Office darf also die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern (siehe Box).

In der lippischen Kunststoffindustrie ist Home-Office ein großes Thema. Die Betriebsräte packen es in Form von Betriebsvereinbarungen an. Die IG Metall wiederum unterstützt dabei die Betriebsräte.

Home-Office regeln

➨ Freiwilligkeit
Mobile Arbeit muss freiwillig sein.

➨ Versicherungsschutz
Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung muss sichergestellt sein.

➨ Arbeitszeit
Die Beschäftigten müssen ihre Arbeitszeit zu Hause erfassen können, um zu verhindern, dass länger gearbeitet wird, als der Arbeitsvertrag vorsieht.

➨ Recht auf Nichterreichbarkeit
Mobile Arbeit darf nicht zu ständiger Erreichbarkeit führen. Außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten brauchen Beschäftigte ein Recht auf Abschalten.

➨ Arbeits- und Gesundheitsschutz
Notwendige Unterweisungen dazu müssen auch bei mobiler Arbeit stattfinden.

➨ Kosten
Externer Bildschirm, Tastatur, Headset: Arbeitgeber müssen die Arbeitsmittel fürs Homeoffice bezahlen. An den Kosten für Bürostuhl oder Schreibtisch sollten sie sich zumindest beteiligen müssen.

➨ Arbeitsvertrag
Bei mobiler Arbeit gelten die Bedingungen des Arbeitsvertrags weiter. Auch wer mobil arbeitet muss an Betriebs- und Abteilungsversammlungen teilnehmen können.

Und jährlich grüßt das Murmeltier

Friedrichs & Rath meint, dass Weihnachtsgeld selber festlegen zu können. Dabei ist es tarifvertraglich geregelt. Nun wurde mit der IG Metall eine Regelung gefunden

Weihnachtsgeld dank Tarifvertrag

Weihnachtszeit heißt auch Weihnachtsgeld. In der lippischen Kunststoffindustrie sind das 70 Prozent eines Monatsgehalts. Das Geld ist tarifvertraglich vereinbart. Einen rechtlichen Anspruch darauf haben alle IG Metall-Mitglieder, sie können ihren Anspruch geltend machen.

In nicht-tarifgebundenen Betrieben ist die Rechtslage komplizierter, um an Weihnachtsgeld zu kommen – oder es wird gleich gar kein Weihnachtsgeld gezahlt. Es lohnt sich also, in der IG Metall zu sein.

Friedrichs & Rath wollte gerade mal 500 Euro Weihnachtsgeld zahlen. Damit hätte das Unternehmen gegen geltendes Recht verstoßen, Tarifverträge sind bindend. Auf den letzten Metern gab es dann doch noch eine Einigung mit der IG Metall Detmold: Mit der Dezemberabrechnung kommen 1.540 Euro – wer die 500 Euro schon erhalten hat, dem werden sie dann angerechnet.

Mit der Februarabrechnung 2022 kommen dann weitere 20 Prozent des Weihnachtsgeldes. Fehlt dann immer noch was zu dem tariflichen Weihnachtsgeld, so zahlt der Arbeitgeber den Differenzbetrag mit der Aprilabrechnung. Auf diese Regelung einigten sich die Tarifparteien, also Arbeitgeberverband und IG Metall mit der Geschäftsführung Friedrichs & Rath. »Jetzt muss sich Friedrichs & Rath auch daran halten. Mit dieser Regelung holen wir die Kuh vom Eis, eine ähnliche Regelung hatten wir früher schon mal bei Friedrichs & Rath gefunden«, sagt Svend Newger von der IG Metall Detmold. Bereits in den Wochen zuvor hatte die IG Metall Vorschläge in diese Richtung gemacht, doch die Geschäftsführung hatte nicht reagiert. Offenbar wollte man lieber alleine entscheiden oder mit dem Betriebsrat verhandeln – der aber für tarifvertragliche Regelungen der völlig falsche Verhandlungspartner ist.

Die IG Metall Detmold hat sich neu aufgestellt

Bezirksleiter Knut Giesler (2.v.r.) gratulierte Daniel Salewski (2.v.l.) und Jürgen Hartmann (r.) zur Wahl und verabschiedete Erich Koch.

Nach acht Jahren als Erster Bevollmächtigter geht Erich Koch in den Ruhestand. Die Delegierten der IG Metall Detmold mussten also einen neuen Ersten Bevollmächtigten wählen. Bei der Delegiertenkonferenz erhielt Daniel Salewski 98,5 Prozent der Stimmen (siehe auch das Interview auf Seite 4). Erich Koch blickte in seiner Rede zurück auf eine bewegte Zeit. Ein Meilenstein seiner Amtszeit waren die ganztägigen Warnstreiks in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2018. Die Corona-Pandemie stellte ihn und das ganze Team der IG Metall, wie alle Beschäftigten auch, vor besondere Herausforderungen. Der so wichtige Kontakt zu den Betriebsräten und Vertrauenleuten wurde schwieriger, die Betriebsarbeit fand überwiegend über Videokonferenzen statt. Insgesamt gelang es ihm, die IG Metall im Lipperland auf Kurs zu halten. Die Gewerkschaft ist in all ihren Branchen weiter sehr aktiv.

Neu gewählt wurde auch der ehrenamtliche Zweite Bevollmächtigte, nachdem Robert Chwalek nicht mehr zur Wahl antrat. Neuer Zweiter Bevollmächtigter ist nun Jürgen Hartmann, Betriebsratsvorsitzender bei Müller Umwelttechnik. Zum Beisitzer des Ortsvorstands wurde Witali Eichhorn, Betriebsratsvorsitzender bei Homag Kantentechnik, gewählt. Ein besonderer Gast der Delegiertenversammlung war Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall NRW. Er dankte Erich Koch für sein Engagement, insbesondere im Rahmen der Verhandlungskommission der IG Metall NRW für die Metall- und Elektroindustrie.

Aussicht auf ein gutes Jahr

Es läuft in der lippischen Kunststoffindustrie, trotz Corona und Lieferengpässen. Unsicherheiten durch die Pandemie bleiben, aber die Aussichten zumindest für das erste Halbjahr 2022 sind gut

Corona hält auch die lippische Kunststoffindustrie in Atem. Nun gilt 3G am Arbeitsplatz. Zu Beginn hat es hier und da gerumpelt, was bereits damit beginnt, wenn ein Unternehmen mehrere Zugänge hat, die kontrolliert werden müssen. Einige Unternehmen setzen auf Kontrollen am Eingang, zum Teil auch durch externe Dienstleister, andere kontrollieren intern in den Abteilungen. Essmann hat bis zum 10. Dezember sogar einen eigenen Testcenter im Betrieb angeboten. Klar ist: Für alle sind die 3G-Kontrollen eine zusätzliche Belastung. Die gute Nachricht ist aber: alles läuft ruhig ab, die Verfahren spielen sich ein.

Bei **Ninkaplast** in Bad Salzuflen setzt sich die gute Auftragslage fort. Überstunden fallen an. In den vergangenen drei Monaten gab es fünf unbefristete und sieben befristete Neueinstellungen, 310 Kolleginnen und Kollegen arbeiten bei Ninkaplast. 30 bis 35 Leiharbeitnehmer arbeiten ebenfalls in dem Werk. Zehn Azubis lernen bei Ninkaplast.

Aktuell verhandelt der Betriebsrat keine Betriebsvereinbarungen. Er berichtet aber, dass voraussichtlich noch in 2021 die Arbeiten am neuen Parkhaus abgeschlossen sein werden. Das Ziel sei es, dass die Beschäftigten sicher zu ihren Arbeitsplätzen kommen und auf dem Weg dorthin vom LKW-Verkehr auf dem Gelände getrennt sind.

Der Betriebsrat gratuliert den beiden Kollegen Coskun Sükrü und Ayhan Karacan zu ihrem 35-jährigen Jubiläum bei Ninkaplast.

Auch bei **Friedrichs & Rath** im Extertal ist die Auftragslage weiterhin gut. Und das, obwohl Automobil-Kunden, wie wohl bei allen Zulieferern, ihre Aufträge schieben. Kunststoffgranulat kommt an, so dass auch produziert werden kann. Die gute Auftragslage spiegelt sich auch in den Beschäftigtenzahlen, die nach oben gehen. 4 Kollegen mit befristeten Verträgen wurden nun übernommen, 3 Kollegen unbefristet eingestellt. Für Januar 2022 sind 6 weitere Neueinstellungen geplant. Die Zahl der Beschäftigten liegt aktuell bei 2017. Hinzukommen rund 15 Leiharbeiter. Nachwievor gibt es keine Azubis im Betrieb.

In der Produktion geht es rund, dort fallen auch Überstunden an. Kurzarbeit, die es in den vergangenen Monaten durchaus gab, ist dort aktuell kein Thema. Anders sieht es im indirekten Bereich aus. Dort kommt es weiterhin zu Kurzarbeit.

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten lässt immer noch auf sich warten. Betriebsrat und Geschäftsführung haben jeweils eigene Entwürfe präsentiert. »Wir sind an dem Thema dran und wollen eine Betriebsvereinbarung, die den Beschäftigten Sicherheit gibt, auch beim Thema Datensicherheit«, sagt Jutta Kopischke, die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

Auch die im Frühjahr 2022 anstehenden Betriebsratswahlen sind bereits ein Thema. Ein Wahlvorstand wurde bereits gewählt.

Bei **Oskar Lehmann** in Blomberg Donop ist die Auftragslage zufriedenstellend, berichtet der Betriebsrat. Gearbeitet wird von montags bis freitags, Überstunden fallen keine an. Kunststoffgranulat ist weiterhin knapp und teuer, kommt aber an.

Oskar Lehmann baut weiter Beschäftigung auf. Im vergangenen Quartal gab es 4 Neueinstellungen, so dass die Zahl der Kolleginnen und Kollegen nun bei 230 liegt.

Die Zahl der Beschäftigten hat sich im vergangenen Quartal erhöht. Es gab drei Neueinstellungen, so dass nun 228 Kolleginnen und Kollegen im Betrieb arbeiten. Hinzukommen unverändert Leiharbeitnehmer, aktuell sind es 11. Die Zahl der Azubis liegt bei 23.

Auch bei Oskar Lehmann sind die Vorbereitungen zur Betriebsratswahl gestartet. Erste Kolleginnen und Kollegen besuchen die Wahlvorstandsschulungen. »Gerade in der heutigen Zeit ist es wichtig einen starken Betriebsrat zu bilden um die bevorstehende Transformation zu meistern«, sagt Thomas Bergmann, der Betriebsratsvorsitzende. Der Betriebsrat bei Oskar Lehmann umfasst zurzeit sieben Kolleginnen und Kollegen, wird aber in 2022 auf neun ansteigen.

Berichtete der Betriebsrat von **Coko** in Bad Salzuflen vor drei Monaten noch von einer eingetrübten Auftragslage, so schätzt er die Lage aktuell und absehbar als sehr gut ein. Die Auftragsbücher sind voll, das gilt auch für das erste Halbjahr 2022. Die Automobilbauer rufen ab, hinzukommt wahrscheinlich ab Januar 2022, dass die Teile für DAF in Serie gehen. »Wir haben weitere neue Kunden, neue Projekte. Der Ausblick ist sehr positiv«, sagt Martin Brummermann, der Betriebsratsvorsitzende.

Die gute Auftragslage wirkt sich aus. Kurzarbeit ist aktuell kein Thema mehr. Vielmehr reichen die üblichen 15 Schichten in der Produktion nicht mehr aus. Zwei zusätzliche Schichten sind nun für das Wochenende geplant. Damit die Arbeit überhaupt zu schaffen ist, stellt Coko weiter ein. Im November wurde nochmals eine Anzeige geschaltet, seitdem sind 8 Kollegen neu eingestellt worden. Für Anfang 2022 sind weitere Einstellungen geplant. Alle Neueinstellungen erfolgen allerdings befristet, bei denjenigen, die zuvor als Leiharbeitnehmer bei Coko beschäftigt waren, beträgt die Befristung 12 Monate.

Zum 1. Januar führt Coko ein zusätzliches Zeiterfassungssystem ein. Die Stechuhr bleibt zwar erhalten, aber die Beschäftigten im Home-Office können dann digital ihre Arbeitszeit erfassen und auf der Plattform auch noch andere Daten eintragen oder sehen, etwa ihre Abrechnungen oder ihre Urlaubsplanung. Geschäftsführung und Betriebsrat haben verabredet, das System zunächst für drei Monate auszuprobieren.

Auch bei **Essmann** in Bad Salzuflen ist die Auftragslage mehr als gut. Normalerweise gäbe es zu Anfang eines Jahres ein Tief, dies sei für 2022 aber nicht in Sicht, berichtet der Betriebsrat. Die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion haben richtig viel zu tun, Überstunden fallen reichlich an. Unterm Strich sei 2021 ein gutes Jahr gewesen.

Aktuell laufen am Standort viele Umstrukturierungsmassnahmen, die Abteilungen verschieben sich, bleiben allerdings vor Ort. Der Betriebsrat hat erreicht, dass alle gewerblichen Beschäftigten auf freiwilliger Basis Arbeitsbekleidung bekommen.

Der Betriebsrat verhandelt mit der Geschäftsführung weiter über eine Betriebsvereinbarung zu »Office 365«, noch immer gilt es, wichtige Details zu klären.

Auch die Betriebsvereinbarung zu den Themen Mobiles Arbeiten und Homeoffice steht aus. Da eine Einigung nicht in Sicht ist, wird der Betriebsrat die Einigungsstelle aufrufen.

Die dritte offene Betriebsvereinbarung betrifft die Entlohnung der Außendienstmitarbeiter. Neue Modelle stehen im Raum, wie vergütet werden soll.

recht praktisch

Sparsam sein mit 3G-Daten

Die Daten eines Beschäftigten sind ein hohes Gut. Das gilt besonders für Gesundheitsdaten. Dass die Beschäftigten nun in der Pandemie einen 3G-Nachweis erbringen müssen, ist aus Sicht der Pandemiebekämpfung sinnvoll, datenrechtlich aber im Einzelfall schwierig. Wie Gesundheitsdaten so hinterlegen, dass sie anonym sind und trotzdem zuordbar bleiben? Wie oft die Daten löschen? Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, bei den Gesundheitsdaten von Beschäftigten den Datenschutz zu beachten. Die neuen Regelungen sind also kein Freibrief für Arbeitgeber, sich entsprechende Daten zu holen. Gesundheitsschutz ja – Ausforschen ein, so sollte die Grundformel lauten. Datenschützer empfehlen.

Arbeitgeber sind also aufgefordert, die jeweils datensparsamste Methode zu wählen, um sich 3G nachweisen zu lassen. Eine Möglichkeit ist es, die von Robert Koch-Institut herausgegebene »CovPassCheck-App« zu verwenden, was sicherlich datensparsamer ist als Namenslisten mit Informationen zum Impfstatus und so weiter anzulegen. Bei einer elektronischen Übermittlung von Nachweisen muss weiter Vertraulichkeit hergestellt sein, etwa durch die Wahl einer geeigneten Verschlüsselung.

Sparsam sein mit 3G-Daten

Das Landesarbeitgericht Baden-Württemberg hat klargestellt, dass sich ein Beschäftigter im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nicht mit der Weiterleitung von Gesundheitsdaten an den Vorgesetzten einverstanden erklären muss. Das Landesarbeitsgericht hat nun darauf hingewiesen, dass eine Einladung zu einem BEM-Gespräch formell korrekt sein muss. Dabei spielt der Datenschutz eine besondere Rolle. Wird in der Einladung vom Beschäftigten verlangt, dass er der Weitergabe seiner Gesundheitsdaten an einen Vorgesetzten zustimmen muss, gehe eine solche Einladung zu weit. Die Datenweitergabe darf sich nur auf die Nutzung der Gesundheitsdaten innerhalb des BEM beziehen, nicht aber außerhalb des Verfahrens an Vorgesetzte weitergegeben werden.

Weiter ist zu beachten, dass ein Arbeitgeber im Streitfall nachweisen muss, dass eine Einladung zu einem BEM bei diesem persönlich angekommen ist.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 28.07.2021, 4 Sa 68/20

Fairwandel

Bundesweit gingen am 29. Oktober 2021 rund 50.000 Metallerinnen und Metaller für einen fairen, sozial-ökologischen Wandel auf die Straße, davon rund 300 in Bielefeld. An der Demonstration beteiligten sich auch Kolleginnen und Kollegen der IG Metall aus Lippe. Die IG Metall mischte sich mit dem Aktionstag in die da noch laufenden Koalitionsverhandlungen ein. »Unser Weckruf an Politik und Arbeitgeber ist bitter nötig«, sagte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, »vage Programme und Lippenbekenntnisse entfachen keinen Aufbruch und keinen Fortschritt.« Die IG Metall fordert von der Politik klare Beschäftigungs- und Investitionszusagen. Denn ohne staatlich Unterstützung wird die Wende hin zur Klimaneutralität nicht zu machen sein.

Miteinander sprechen und vorausschauend handeln

Daniel Salewski ist zum neuen Ersten Bevollmächtigten der IG Metall Detmold gewählt worden. Sein Blick ist nach vorne gerichtet. Teil der strategischen Überlegungen ist auch die lippische Kunststoffindustrie.

Im September wählten die Delegierten der IG Metall Detmold Daniel Salewski zum neuen Ersten Bevollmächtigen. Der 44-Jährige ist in Gütersloh aufgewachsen, lernte bei Miele Werkzeugmechaniker, wurde dort Jugendvertreter und später Betriebsrat. 2008 ging er nach Siegen, um in der dortigen Geschäftsstelle der IG Metall als politischer Sekretär zu arbeiten. Er wechselte 2012 nach Wuppertal, bevor er 2017 nach Detmold kam.

Wir haben vor knapp fünf Jahren schon mal miteinander gesprochen. Damals warst Du ganz frisch in Lippe und hast das Lipperland und seine Menschen in den höchsten Tönen gelobt. Gilt dieses Bild noch heute?

Mehr noch, das Bild hat sich sogar verfestigt. Der Lipper an sich ist ehrlich und zuverlässig. Das passt gut zu uns als Gewerkschaft.

2017 hast Du eingeschätzt, dass Ostwestfalen die wirtschaftlich stärkste Region in NRW wird.

Bei dieser Einschätzung bleibe ich. Das liegt daran, dass bei uns die Industrie 4.0 im Kontext der anstehenden industriellen Transformation weit fortgeschritten ist. Gerade wir hier in Lippe haben innovative Unternehmen. Selbst die Industrie- und Handelskammer hat das Potenzial der Industrie in Lippe hoch eingeschätzt, höher als in anderen Regionen unseres Bundeslandes. Industrie 4.0 heißt ja letztlich, mit Hilfe neuer digitaler Instrumente neue Ideen in Produkte zu übersetzen und diese auch erfolgreich am Markt zu platzieren. Genau das machen viele Unternehmen in Lippe, sie schauen voraus und handeln entsprechend.

Das hat sich übrigens auch in der ersten Phase von Corona gezeigt, die ja mit einem wirtschaftlichen Einbruch einherging. Da sind unsere Betriebe, im Vergleich zu anderen Regionen, die mehr zu kämpfen hatten, gut durchgekommen.

Wo siehst Du die aktuellen Herausforderungen?

Diese Frage ist schwierig zu beantworten, weil die Aussichten so unklar sind. Läuft alles wie gedacht, wird sich die Wirtschaft in 2022 weiter erholen und die Inflation wieder Richtung 2 Prozent sinken. Doch die Corona-Krise ist noch nicht zu Ende. Rohstoffe und Zwischenprodukte sind teurer geworden, die Lieferketten immer noch gestört. Die Krise, durch die Pandemie und die notwendigen Schutzmaßnahmen ausgelöst, ist also noch nicht zu Ende. Mit diesem gemischten Bild gehen wir in das kommende Jahr.

Im Herbst 2022 steht die nächste Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie an. Das wird sicherlich herausfordernd. Ohne den Forderungsdiskussionen, die in der IG Metall laufen werden, vorausgreifen zu wollen, ist aber für mich heute klar: Es gibt was zu verteilen, wir wollen was abhaben. Das gilt besonders angesichts der enormen Inflation, die es auszugleichen gilt.

Und noch weiter nach vorne geschaut...

Auch wenn viele Kolleginnen und Kollegen das Wort nicht mehr hören können: Es geht um Transformation. Wir leben in beschleunigten Zeiten, die Dinge ändern sich rasant. Wer sich da nicht auf eine Entwicklungsreise begibt, wird abgehängt. Das gilt für die Unternehmen, die sich so aufstellen müssen, dass es sie noch in zehn oder zwanzig Jahren gibt. Ohne Unternehmen keine Arbeitsplätze. Und ohne Unternehmen in der Industrie keine gut bezahlten, tariflich abgesicherten Arbeitsplätze. Ein Land voller schlecht bezahlter Dienstleistungsjobs, das kann niemand wollen und das kann auch gar nicht funktionieren. Und für wen sollen sie ihre Dienstleistungen anbieten, wenn die vergleichsweise gut bezahlten Industriejobs wegfallen?

Wenn Du Dir die lippische Kunststoffindustrie anschaust, wie siehst Du da die Entwicklung?

Für die Kunststoffindustrie stellt sich eine große Herausforderung: das klassische, erdölbasierte Grundmaterial ist ein Auslaufmodell. Bis 2050 will Deutschland nahezu klimaneutral werden. Zugleich war die Kunststoffindustrie in ihrer bisherigen Form eine Wachstumsbranche. Das gilt es jetzt zusammenzukriegen: Wie kann eine Kunststoffbranche unter grünen Vorzeichen überhaupt aussehen? Welche Rohstoffe und Zwischenmaterialien kommen zum Einsatz, wie kann klimaneutral produziert werden? Da gilt es nicht den Kopf in den Sand zu stecken. Wer frühzeitig anfängt, darüber nachzudenken, wird darin auch Möglichkeiten entdecken. Wir hier in der Geschäftsstelle haben damit bereits begonnen und wollen eine Art strategischen Dialog zu dem Thema mit allen Betriebsräten und Beschäftigten eröffnen. Zudem wollen wir dazu eine Branchenstudie in Auftrag geben.

Hat sich Deine Arbeit in Deiner neuen Rolle verändert?

Ich habe nachwievor die Branchen im Blick, bin in der Metall- und Elektroindustrie auch weiter in den Betrieben. Aber als Erster Bevollmächtigter schaue ich jetzt strategischer: Was sind die inhaltlichen und politischen Rahmenbedingungen, wo setzen wir welche Ziele, wie stellen wir die IG Metall so auf, dass sie breit in den Betrieben und in der Gesellschaft verankert bleibt. Also kurz gesagt: Weniger Tagesgeschäft, mehr Weitblick ist gefordert.

Frohe Weihnachten! Die IG Metall Detmold wünscht entspannte Tage zwischen den Jahren.

Impressum

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

Redaktion: Halil Annac, Thomas Bergmann, Martin Brummermann, Elmar Kleine-Grauthoff, Svend Newger, Dajana Nüsse-Klamann, Vedat Yasar

Fotos: S.1 unten: pixabay; S.2 und 3: IG Metall; S.4 oben IG Metall, S.4 mitte: pixabay

Redaktionsleitung, Layout und Satz: Manfred Horn

Verantwortlich i.S.d.P.: Daniel Salewski, 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

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

Bitte in Blockschrift ausfüllen. *Pflichtfelder **Wird von der IG Metall ausgefüllt Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall vor Ort oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder und Erschließung, 60519 Frankfurt am Main
Hier kannst Du online Mitglied werden: **igmetall.de/beitreten**.

**Mitgliedsnummer _____ Eintrittsdatum T T M M J J J J

Persönliche Angaben

Name* _____ **Vorname*** _____ **Geburtsdatum/Geschlecht*** ○ weiblich ○ männlich T T M M J J J J **Staatsangehörigkeit*** _____

Straße* _____ **Hausnr.*** _____ **Land*** _____ **PLZ*** _____ **Wohnort*** _____

E-Mail ○ dienstlich ○ privat _____ **Telefon** ○ dienstlich ○ privat _____ **Mobiltelefon** ○ dienstlich ○ privat _____

Beschäftigungsdaten

Derzeitige berufliche Tätigkeit ○ Vollzeit ○ Teilzeit ○ Solo-Selbstständige/-r ○ befristet beschäftigt ○ Leiharbeiter/-in, Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?
als: _____ bei: _____ Beginn: _____ Ende: _____

○ Schüler/-in ○ Umschüler/-in ○ Auszubildende/-r ○ Student/-in ○ duales Studium Wie heißt die Schule/Einrichtung/Hochschule? Bruttoeinkommen: Beitrag
als: _____ Beginn: _____ Ende: _____ mtl. Bruttoeinkommen _____

Daten zum Betrieb

Beschäftigt im Betrieb _____
PLZ _____ Ort _____

Übertritt

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft seit: _____ T T M M J J J J

Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werberteam _____

Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden) _____

Bankverbindung

IBAN* D E _____
BIC* _____ Bank/Zweigstelle _____ Kontoinhaber/-in _____

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 zur Erfassung der Daten im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

✗ _____
Ort/Datum/Unterschrift

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 an **datenschutz@igmetall.de** wenden.

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 ZZZ0 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer 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 Betrages 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 Namen, IBAN/BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermittelt. Die Mitteilung beinhaltet auch die Information über meine Gewerkschaftszugehörigkeit, die nach geltendem Datenschutzrecht zu den besonders sensiblen Daten gehört und daher unter besonderen Schutz gestellt ist. 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 der Mitglieder« unter **https://igmetall.de/datenschutz-dok** entnehmen.

✗ _____
Ort/Datum/Unterschrift

Stand Juli 2018