◆ Ohne Ausbildung keine Fachkräfte. Dennoch bilden Betriebe weniger aus und hängen die Ansprüche hoch. Über eine Entwicklung mit Folgen. **Seite 2**

◆ Die lippische Kunststoffindustrie läuft. Doch zugleich wächst die Unsicherheit, wie es weitergeht. Die Energiepreise drücken enorm. **Seite 3**

nachdruck

WIR FÜR NRW. WIR FÜR LIPPE.

Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie

Nr.56 | Herbst 2022

Energie wird entscheidend

Energieintensive mittelständische Unternehmen brauchen staatliche Hilfe. Doch wie sieht es eigentlich in der Kunststoffindustrie aus?

Die Bundesregierung verspricht finanzielle Hilfen für den Mittelstand in der Energiepreiskrise, doch bislang ist wenig bekannt. So umfassend wie in der Corona-Krise sollen sie nicht sein, sondern präziser. Das hat die Bundesregierung bereits betont. Kriterien, um von den Hilfen zu profitieren, könnten zum Beispiel der Anteil der Energiekosten am Produkt oder am Umsatz sein. Eine Strompreisbremse wird genannt, dann würde der Strompreis für energieintensive Betriebe vom Staat künstlich gedeckelt. Doch das soll erst kommen, wenn ein Teil der Gewinne der Stromkonzerne durch eine Übergewinnsteuer abgeschöpft wird. Und das kann dauern, weil beispielsweise erst mal Erlösobergrenzen für die Energiekonzerne festgelegt werden müssen.

Es gibt energieintensive Branchen, die ohne Zweifel viel Energie verbrauchen: Wer Metalle in Formen gießt, zählt dazu. Andere verbrauchen weniger, als vielleicht gedacht: Unternehmen mit einer geringen Fertigungstiefe lassen sich die meisten Teile aus dem Ausland liefern und bauen in Deutschland nur noch zusammen. Für sie werden Vor- und Zwischenprodukte teurer, mit dem Anstieg der Energiepreise haben sie wenig zu tun.

Auch innerhalb der Kunsstoffbranche ist es hilfreich, differenziert hinzuschauen. Die Branche ist vielfältig, pauschale Aussagen schwierig. Unternehmen, die vor allem Spritzguß machen, verbrauchen bislang bis zu 3 Prozent ihres Umsatzes für Energie, genauer für Strom. Der Gaspreis spielt eine geringe Rolle, weil die Energie der Maschinen fast immer aus der Stromleitung kommt. Pro Kilogramm Kunststoff werden etwas weniger 2 Kilowattstunden Strom gebraucht, lautet eine Faustformel.

Die Unternehmen kaufen Strom auf Vorrat, sie schließen Verträge für die Zukunft. Und da wird jetzt deutlich: Wer vorab einen günstigen Tarif hatte, kann künftig das bis zu Zwölffache zahlen. Dann liegen die Energiekosten schnell bei 10 Prozent des Umsatzes. Das bringt die Unternehmen in enorme Schwierigkeiten.

Innerhalb der Spritzgussindustrie gibt es weitere Unterschiede, jenachdem wie weit die Unternehmen beim Thema Energieeffiezenz sind. Bei Coko und Oskar Lehmann beispielsweise wird mit Wärmerückgewinnung gearbeitet, die Anlagen erhalten zudem immer wieder effizientere Motoren. Ein zweiter Faktor sind die Gebäude: Bei diesem Thema können Unternehmend der lippischen Kunststoffindustrie noch einiges tun, aber es ist auch schon was passiert: Oskar Lehmann hat bereits seit mehreren Jahren im Bereich des Werkzeugbaus und der angrenzenden Produktion Solarzellen auf dem Dach. Zudem sind dort alle Gebäude auf LED-Beleuchtung umgerüstet worden. Auch Ninkaplast hat inzwischen Solarpanels installiert.

Wichtiger als jemals zuvor: Den Energieverbrauch im Betrieb zu senken. In vielen Prozessen, Geräten und Maschinen ist das Optimum noch nicht erreicht.

Auch die Gebäude sind selten gut isoliert. Die Türen stehen offen oder schließen schlecht, die Fenster sind nicht gut isoliert, die Wände dünn: das kostet im Winter. Es gibt eine Reihe weiterer Möglichkeiten, Geld zu sparen, etwa durch LED-Beleuchtung. Solche Maßnahmen sind Aufgabe der Unternehmen, die Beschäftigten können dazu allerdings eine Reihe von Anregungen geben.

vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ungleiches muss ungleich unterstützt werden: Diejenigen, die wenig haben, brauchen eben viel mehr Unterstützung. Menschen mit Vermögen hingegen werden steigende Energie- und Lebensmittelpreise wenig bis gar nicht jucken.

Erst mit dem dritten Entlastungspaket gegen die steigenden Engergiekosten werden die Maßnahmen genauer, bleiben allerdings blumig. 65 Milliarden will der Bund in die Hand nehmen, damit sind Ausgaben, aber auch fehlende Einnahmen gemeint. Es soll eine Strompreisbremse geben, ein Gaspreisdeckel aber fehlt. Übergewinne sollen jetzt doch bei einzelnen Unternehmen abgeschöpft werden, wie, bleibt offen. Und: Beschäftigte können zusätzlich 3.000 Euro erhalten, steuerfrei. Das erinnert die Corona-Prämie.

Das Paket enthält richtige Weichenstellungen, ob und wohin die Züge fahren, ist allerdings nicht sichtbar. Zustande gekommen ist das Paket überhaupt erst, weil es massiv Proteste gab. Mehr als 200.000 Beschäftigte hatten sich an der Unterschriftenaktion der IG Metall beteiligt: für ein sozial gerecht ausgestaltetes drittes Hilfspaket, das insbesondere Rentner, Studierende und Erwerbslose in den Blick nehmen sollte. Unser Anspruch ist es, dass die Energiepreise nicht spekulativ an Börsen festgelegt werden. Und: der Strompreis darf nicht an den Gaspreis gekoppelt sein.

Ausbaufähig bleiben die Hilfen für die Beschäftigten und für die mittelständischen Unternehmen, die eben nicht mit Superprofiten und Extragewinnen unterwegs sind.

Niko Böttcher, IG Metall Detmold

fett-ecke

In der fetten Energiekrise: Alles wie gehabt?

Übergewinnsteuer? Monatelang hat sich vor allem die FDP gesperrt. Jetzt kommt sie wohl doch, unter anderem Namen und zumindest bezogen auf Energieunternehmen, die fett an der Krise verdienen.

Möglich ist eine solche Steuer, selbst konservative Regierungen in anderen Ländern greifen zu diesem Mittel. Anfang August meldete BP, die Gewinne haben sich verdreifacht. Der britische Energiekonzern profitiert von den hohen Ölpreisen, die wiederum mit dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine begründet werden. Höhere Ölpreise führen aber nur dann zu mehr Gewinn, wenn die Preise an den Tankstellen noch höher als hoch gemacht gewerden. Das ist dann wohl ein Übergewinn. BP jedenfalls verdiente von April bis Juni 2022 8,45 Milliarden US-Dollar. Das ist die Summe, die als Gewinn anfiel. Ein gigantischer Betrag. Im Mutterland des Konzerns, in Großbritannien, droht ihnen jetzt tatsächlich eine »Wind fall tax«, eine Übergewinnsteuer ausgerufen von der konservativen Tory-Regierung.

Übrigens haben alle großen Energiekonzerne sprunghafte Gewinnsteigerungen zu verzeichnen, Shell etwa verdiente im gleichen Zeitraum über 11 Milliarden US-Dollar. Und selbst RWE in Deutschland hat seine Gewinnprognose von 3 auf über 5 Milliarden Euro für 2022 angehoben und nebenbei eine Klage gegen die niederländische Regierung am Laufen, wegen entgangener Gewinne. Die niederländische Regierung will nämlich die Kohleverstromung ab 2030 verbieten.

Beteiligt an der Klage: Uniper. In der letzten Nachdruckausgabe zählten wir noch den Gaszwischenhändler zu den Krisengewinnern. Der jedoch bekommt nur noch kleine Mengen des eigentlich vertraglich zugesicherten russischen Gases und muss teuer zukaufen. Macht aber nichts: Wird es bei großen Konzernen eng, springt der Staat ein. Es ist immer die gleiche Geschichte: Gewinne werden privatisiert, Verluste sozialisiert. Siehe Lufthansa während der Corona-Hochzeit, siehe Finanzkrise 2008. Uniper, das mal nur am Rande, ist auch deswegen knapp bei Kasse, weil die enormen Gewinne der vergangenen Jahre, bis zu 1 Milliarde Euro jährlich, größtenteils bei den Aktionären landeten und nun nicht mehr zur Verfügung stehen. Wenn ein Unternehmen derart wesentlich für die Grundversorgung der Bevölkerung ist, sollte eine Regierung es verstaatlichen und sich nicht mit Eigenkapital beteiligen.

Gerade in Krisen werden die Grundbedürfnisse der Menschen nicht abgesichert, will heißen Wohnung, Gas, Wasser, Strom und Gesundheit. Da dürfen dann große börsennotierte Konzerne ihre Superprofite machen. So auch der Immobilienkonzern Vonovia: Im ersten Halbjahr 2022 legte der Gewinn im Jahresvergleich um 36 Prozent auf 1,06 Milliarden Euro zu, und das bei einem Usatz von 3,1 Millarden Euro. Jeder dritte Euro, den Vonovia einnimmt, verbleibt beim Konzern. Das ist hemmungslose Bereicherung auf Kosten der Mieter. Eher aber werden die Mieten weiter steigen, als dass der Staat hier preisregulierend eingreift.

Es sieht also nicht so aus, als ob sich grundsätzlich was ändert. Daran ist nicht nur die FDP als Schutzmacht der Superreichen schuld, sonder auch andere Parteien. Sie sind ebenfalls nicht Willens oder zu zögerlich. Dabei hat sich längst gezeigt, dass der Markt eben nicht alles regelt: Er sorgt für Ungerechtigkeiten und dafür, dass die Umverteilung von unten nach ganz oben immer massiver wird.

Wir müssen uns also laut bemerkbar machen. Schleichende Umverteilung von unten nach ganz oben schadet nicht nur Arbeitnehmern, die nicht mal eben Extraprofite erzielen können, Geringverdienern, die jeden Cent umdrehen, sondern auch der Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt. In Großbritannien hat sich bereits ein Bündnis gebildet, an dem auch Gewerkschaften beteiligt sind. Es fordert massive Hilfen. Und droht damit, die Rechnungen der Energieversorger ab 1. Oktober einfach nicht mehr bezahlen, sollte der Staat die einfachen Leute nicht spürbar unterstützen.

kurz berichtet

Tarifrunde Metall- & Elektro startet

Mit der Forderung nach 8 Prozent mehr Geld zieht die IG Metall in die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie mit ihren rund 4 Millionen Beschäftigten. Verhandlungsauftakt war der 12. September in Hannover. Während die IG Metall eine tabellenwirksame Erhöhung erreichen will, ist die Arbeitgeberseite dazu nicht bereit. Sie kann sich höchstens Einmalzahlungen vorstellen.

Der IG Metall-Chef Jörg Hofmann wendet sich gegen solche Vorstellungen: »Die angekündigte Steuer- und Abgabenfreiheit ist keinesfalls auf Einmalzahlungen beschränkt. Der Koalitionsausschuss spricht allgemein von zusätzlichen Zahlungen. Damit sind alle tariflichen zusätzlich vereinbarten Entgelterhöhungen darunter gefasst. Alles andere wäre ein tiefer und klar abzulehnender Versuch, in die Tarifautonomie einzugreifen«. Im dritten Entlastungspaket der Bundesregierung sind bis zu 3.000 Euro zusätzliches Entgelt steuerfrei vereinbart.

Organisiert Euch!

Gerade mit der Ausbildung begonnen? Die Unternehmen der lippischen Kunststoffindustrie sind tarifgebunden. Damit gelten auch tarifvertragliche Regelungen, was die Ausbildung angeht. Gibt es bei Euch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) (siehe auch den Kasten unten)? Die wird alle zwei Jahre von den Azubis und jungen Beschäftigten in Deinem Betrieb gewählt. Hast Du Fragen, was Deine Ausbildung, vor allem die Arbeitsbedingungen angeht? Dann sprich die JAV und den Betriebsrat an. Die kennen sich aus und stehen an Deiner Seite. Und es lohnt sich, bereits als Azubi in die IG Metall einzutreten. Die IG Metall ist die zuständige Gewerkschaft in der Kunsstoffindustrie. Sie bietet viele Mitmach- und Mitbestimmungsmöglichkeiten und bietet Dir darüberhinaus eine Reihe von handfesten Vorteilen.

Auf www.dr-azubi.de, dem kostenlosen Online-Beratungstool des Deutschen Gewerkschaftsbundes können Auszubildende anonym Fragen stellen, etwa zu ihrem Ausbildungsvertrag, geantwortet wird innerhalb kurzer Zeit.

Mangelware Ausbildung

Ohne Ausbildung keine Fachkräfte. Doch das hohe Gut der Ausbildung ist bedroht: Zum einen bieten Unternehmen weniger Plätze an. Zum anderen hängen sie die Ansprüche zu hoch.

40 Prozent der Ausbildungsplätze sind unbesetzt, so lautete die Meldung bereits 2021 – und wiederholt sich in diesem Jahr. 40 Prozent ist fast die Hälfte. Was ist da los?

Offenbar sind eine Reihe von Ausbildungen bei Jugendlichen schon seit einigen Jahren nicht mehr attraktiv. Fleisch- und Backwarenverkauf, Gastronomie, aber auch Klempner und Betonbauer, der Mangel an Azubis betrifft sowohl den Dienstleistungssektor, das Handwerk und auch in Teilen die Industrie. »Unbesetzte Ausbildungsplätze finden sich in Berufen, die eine hohe Abbruchquote haben«, sagt Florian Gierke von der IG Metall Detmold, »dort sind die Arbeitsbedingungen und auch die Aussichten nach der Ausbildung meistens wenig attraktiv«. Mitten in der Nacht aufstehen, ein Chef, der von oben herab mit den Mitarbeitern umgeht, schlechte Bezahlung knapp über dem Mindestlohn – sowas spricht sich bei den Jugendlichen schnell rum.

Was sie wollen, ist eine sichere Jobperspektive, Aufstiegschancen und gutes Geld verdienen. »Die Unternehmen, die öffentlich klagen, sie fänden keine Auszubildenden, müssen sich zuallererst an die eigene Nase fassen und sich fragen, wie attraktiv sie als Arbeitgeber überhaupt sind«, ergänzt Florian Gierke Die Zeit, in denen Azubis herumkommandiert, für allerlei Hilfsarbeiten ausgenutzt werden und nur wenig lernen, scheinen vorbei. Gute Ausbildung braucht gute betriebliche Strukturen, eine vernünftige Ausbildungswerkstatt und qualizierte Anleiter und Meister. Und eine gute Ausbildung braucht Mitbestimmung. Gute Ausbildungsstellen gibt es vor allem dort, wo es Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und starke Gewerkschaften gibt. Nur so bestimmen die Azubis mit, werden Vorschriften eingehalten, stimmen Vergütung und Arbeitszeit, weil tarifvertraglich festgelegt.

Hinzu kommt: Die Unternehmen haben in den vergangenen Jahren die Qualifikation hochgeschraubt: Es muss schon mindestens ein Realschulabschluss, besser noch ein Abitur sein. Machten 2006 noch rund 30 Prozent der Schüler Abitur, sind es inzwischen knapp 40 Prozent. Damit wird der Abschluss zwar entwertet. Das macht aber offenbar nichts.

Zugleich wollen die Abiturienten am liebsten studieren, aber selten Verfahrensmechaniker in Kunststoff- und Kautschuktechnik werden. Hier braucht es ein Umsteuern. »Die formalen Anforderungen für viele Ausbildungen müssen wieder runtergeschraubt werden«, sagt Florian Gierke, »zugleich müssen die Schulen besser auf Ausbildungen vorbereiten und die Azubis mit Hauptschulabschluss oder gar ohne Abschluss stärker und besser begleitet werden«. Da sind die Unternehmen in der Pflicht, zuvorderst aber der Staat über eine entsprechende Bildungspolitik. Junge Menschen mit wenig Bildung brauchen massive Unterstützung. In diesem Bereich gibt es bereits Möglichkeiten wie die »Assistierte Ausbildung«: Solche Unterstützungen werden jedoch selten genutzt und sind ausbaufähig.

Zugleich muss das Duale Studium gestärkt werden, welches Hochschulen und Betriebe mit ihren Berufen verzahnt. Gerade für qualifizierte Jobs wird das produzierende Gewerbe so attraktiver.

Keine Azubis, keine Fachkräfte

Ein weiterer Punkt: Eine Reihe von Unternehmen hat die Zahl seiner Ausbildungsplätze reduziert. Das Motto: Wenn sowieso keiner kommt, können wir uns den Aufwand mit der Ausbildung auch sparen. So bespielsweise bei Friedrichs & Rath im Extertal: Ausbildung 2022? Fehlanzeige. Doch damit sägen die Unternehmen am eigenen Ast: Dem Mangel an Azubis folgt der Mangel an Fachkräften. Wer nicht selber ausbildet, hat es schwer, Fachkräfte anzuwerben. Da gilt das Prinzip, dass die Unternehmen, die schlechter zahlen, den Kürzeren ziehen. Wer beispielsweise tarifgebundene Unternehmen der Metall und Elektroindustrie in seiner Nähe hat, hat es schwer«.

»Was der Staat auf jeden Fall machen sollte, ist allen Jugendlichen eine Ausbildungsgarantie zu geben. Wer eine Ausbildung will, soll die Möglichkeit dazu bekommen«, ergänzt Florian Gierke. Aktuell hängen rund 64.000 bei den Arbeitsagenturen gemeldete junge Menschen in einer Warteschleife zwischen Schule und Ausbildung fest, hinzu kommen wohl nochmals einige Zehntausend, die nicht erfasst sind.

Zahlen, Daten, Statistiken findest Du unter anderem auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit (QR-Code).

Neue Wege gehen

Die Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung und weitere Unterstützung der Ausbildung könnte über eine Umlage gestärkt werden. Für Bremen hat eine Expertenkommission einen Vorschlag gemacht: Die Umlage würden die Bremer Betriebe zahlen, sie ist mit 0,90 und 0,13 Prozent der Bruttolohnsumme überschaubar. Teil des Verfahrens wäre es auch, dass ausbildende Betriebe je Ausbildungsplatz 2.500 Euro aus dem Topf erhalten, was besonders für mittelständische Unternehmen interessant wäre. Kreativität und Initiative sind also gefragt. Experten, Gewerkschaften, Verbände und Kammern sollten an dieser Stelle zusammenarbeiten.

Bald sind JAV-Wahlen!

Es ist wichtig, dass die Auszubildenden und jungen Beschäftigten eine eigene Interessenvertretung im Betrieb haben. Zu den Hauptaufgaben der JAV gehören: ➨ 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. ➨ Den Zusammenhalt unter den jungen Beschäftigten fördern.

Alle zwei Jahre finden JAV-Wahlen statt. Jetzt ist es bald wieder soweit. Der Wahlzeitraum ist Oktober bis November. In deinem Betrieb gibt es keine JAV? Dann sprich mit der IG Metall und dem Betriebsrat, wie Du eine Jugend- und Auszubildenden-Vertretung gründen kannst. Ansonsten gilt: Beteilige Dich aktiv. Du kannst Dich als Kandidat aufstellen.
Zumindest aber kannst Du an der Wahl teilnehmen.

Mehr zur JAV-Wahl findest Du auf den Seiten der IG Metall (QR-Code).

Stabile Lage, unklare Aussichten

Die lippische Kunststoffbranche läuft stabil. Doch die Unternehmen wagen keinen Ausblick auf 2023. Zu unklar ist, wie sich die Preise für Energie und Vorprodukte entwickeln.

Bei **Ninkaplast** in Bad Salzuflen ist die Auftragslage weiterhin gut. Was Sorgen macht, ist die Zukunft. Wie in den anderen Betrieben auch, lässt sich das Jahr 2023 auf Grund der Energiekrise nicht prognostizieren.

309 Kolleginnen und Kollegen arbeiten bei Ninkaplast, hinzukommen rund 35 Leiharbeitnehmer. Damit ist die Zahl der Stammbeschäftigten leicht, die der Leiharbeitnehmer spürbar gestiegen. In einzelnen Bereichen gibt es gelegentlich Wochenendarbeit.

Vier neue Azubis haben begonnen: eine Industriekauffrau, zwei Mechatroniker und ein Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik.

Abgeschlossen hat der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten, welche auch das Homeoffice mit einschließt. Im Prinzip wurde Freiwilligkeit mit dem Arbeitgeber vereinbart: der Arbeitgeber kann keine Mitarbeiter ins Home Office zwingen, umgekehrt können Mitarbeiter kein Home Office einfordern. Auch die Corona-Schutzverordnung des Bundes gibt aktuell nicht her, dass Beschäftigte ins Home Office gehen können, wenn sie dies wollen (siehe auch die Meldung in der rechten Spalte).

Großen Anklang fand das Betriebsfest am 13. August. Viele Kolleginnen und Kollegen haben mit angepackt, Kuchen gebacken und an Ständen mitgeholfen. Es gab Würstchen und Döner, Angebote für Kinder, eine Kung-Fu-Show, einen DJ und vieles mehr. Die Stimmung war gut, die Besucher zahlreich.

Den Erlös aus dem Kuchenverkauf stockte die Geschäftsleitung auf 6.000 Euro auf. Der Betrag wurde vollständig gespendet: 2.000 Euro gingen an die benachbarte Montesori-Kita, weitere 2.000 Euro an die Tafel in Bad Salzuflen und schließlich 2.000 Euro an den Kinderschutzbund.

Bei **Honasco** in Bad Salzuflen berichtet der Betriebsrat von einer ausreichenden Auftragslage. »Wir haben stabil zu tun und arbeiten daran, Neuaufträge zu gewinnen«, sagt Sven Hollensteiner, der Betriebsratsvorsitzende. Honasco ist in den vergangenen Jahren deutlich geschrumpft, aktuell arbeiten dort 51 Beschäftigte. Die bisherige Geschäftsführung, die vor rund zwei Jahren vorrübergehend eingesetzt wurde, wird zum 1. Oktober 2022 einvernehmlich durch eine neue Geschäftsführung ersetzt. Erfreulich: Honasco bildet aus. Zum 1. August haben dort drei junge Menschen begonnen, sie werden zu Verfahrensmechanikern und Industriekaufleuten ausgebildet.

Bei **Oskar Lehmann** in Blomberg Donop ist die Auftragslage zufriedenstellend, aber zunehmend schwankend, berichtet der Betriebsrat. In den vergangenen drei Monaten wurden vier Kolleginnen und Kollegen neu eingestellt. Gearbeitet wird von montags bis freitags, in einem Produktionsbereich steht bereits fest, dass bis Jahresende Überstunden anfallen werden. »Was uns enorm belastet, ist die Ungewissheit, wie es angesichts steigender Energiepreise weitergeht«, sagt Thomas Bergmann, der Betriebsratsvorsitzende.

Oskar Lehmann prüft, wie die Energie effizienter eingesetzt werden kann. Schon in der Vergangenheit wurde einiges umgesetzt, nun wird das nochmals forciert. Zu den Prüfungen gehört etwa auch, ob Photovoltaik-Anlagen auf den alten Hallen installiert werden können. Steigende Energiepreise, die zu hoher Inflation führen, können irgendwann auch in wegbrechenden Aufträgen münden.

Zum 1. August haben neue Azubis begonnen: ein Fachlagerist, zwei Industriekaufleute, ein Mechatroniker, ein Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik. Ein Jugendlicher hat seine Ausbildung zum Werkzeugmechaniker nicht angeteten. »Es bleibt schwierig, Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen«, sagt Thomas Bergmann. Man sei weiter auf Messen präsent und habe bereits jetzt begonnen, den Ausbildungsstart in einem Jahr zu bewerben.

Bei **Essmann** in Bad Salzuflen arbeiten aktuell 330 Kollegen, es gab in den vergangenen Monaten 9 Neueinstellungen. Hinzu kommen Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigte. Sechs Auszubildende haben zum 1. September ihre Ausbildung begonnen – fünf Industriekaufleute und ein Mechatroniker. Überstunden fallen aktuell keine an. Der Betriebsrat bezeichnet die Auftragslage als zufriedenstellend.

Weiter offen sind die Betriebsvereinbarungen zu den Themen Homeoffice und Office 365. Beim Homeoffice will der Betriebsrat eine Einigung erreichen, die unabhängig von der Corona-Pandemie das Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht. Dies entspricht dem Wunsch eines großen Teils der Beschäftigten. Der nächste Termin vor der Einigungsstelle ist aber immer noch nicht gefunden.

Auch die Betriebsvereinbarung zum Office 365-Paket steht noch nicht. Auf der To-Do-Liste hat der Betriebsrat das Thema »Temperaturen am Arbeitsplatz«. Im Fertigungsbereich, besonders beim Thermoforming, sind in diesem Sommer bis zu 43 Grad Celsisus gemessen worden. Entsprechend schlecht war dort die Stimmung. In seiner solchen Hitze lässt sich nicht mehr konzentriert arbeiten. »Das Thema wollen wir jetzt anpacken und die Bedingungen durch eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber verbessern«, sagt Carsten Henning, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.

Von sehr vollen Büchern berichtet der Betriebsrat von **Coko** in Bad Salzuflen. Inzwischen arbeiten rund 550 Menschen dort – davon 420 in der Produktion, vor einem Jahr waren es circa 500, vor zehn Jahren ungefähr 400. Coko ist eindeutig auf Wachstumskurs, was sich auch in steigendem Umsatz zeigt. Und Coko stellt sich breiter auf, um Krisen in einzelnen Feldern abfedern zu können. So fertigt Coko künftig auch Kunststoffteile für Wärmepumpen.

Der Standort in Bad Salzuflen ist jedoch nicht größer geworden, obwohl im Laufe der Jahre hier und dort und angebaut wurde. »Aktuell haben wir ein ziemliches Flächenproblem«, sagt Martin Brummermann, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Das zeigt sich in der Produktion, besonders deutlich aber im Lager.

Da Coko verstärkt in das Truck-Business eingestiegen ist, fallen große Verpackungen an, die gar nicht mal viel Inhalt haben, aber viel Platz beanspruchen. »Obwohl wir die Logistik technologisch verbessern, reicht es einfach nicht. Die Kolleginnen und Kollegen dort müssen unter sich weiter verschärfenden Bedingungen arbeiten«, ergänzt Martin Brummermann.

Das sei letztlich ein Thema des Gesundheitsschutzes, da unter derart beengten Verhältnissen auch der psychische Druck steige. »War wir brauchen, ist mehr Lagerfläche – und wir brauchen immer noch mehr Leute«. Abläufe sollen verbesert werden, viele Dinge sollen in Bewegung gebracht werden, aber das meiste ist nicht einmal in der Planung angekommen. Es gibt also noch viel zu tun.

Immer wieder fallen Überstunden an, immer wieder werden Kollegen gefragt, ob sie auch sonntags arbeiten. »Wir holen das Optimum raus, auf Dauer wird das aber nicht gut gehen, dann ist die Zitrone ausgepresst«.

Fünf Auszubildende haben zum 1. September bei Coko angefangen: zwei Verfahrensmechaniker Kunststoff und Kautschuk, zwei Werkzeugmechaniker und eine Industriekauffrau. »Das ist deutlich unter dem, was wir an Ausbildung benötigen, um den Fachkräftemangel anzugehen«, sagt Brummermann, »wir hätten mindestens zehn Azubis erwartet, vor einigen Jahren hatten wir alleine bei den Verfahrensmechanikern acht Auszubildende«.

recht praktisch

Verordnung winterfest, Betriebe nicht unbedingt

Die Bundesregierung hat eine neue Corona-Arbeitsschutzverordnung vorgelegt. Sie soll vom 1. Oktober 2022 bis 7. April 2023 gelten. Sie ermögliche es Betrieben sich flexibel an das Infektonsgeschehen anzupassen, erklärte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil.

Entsprechend vage ist die Verordnung. Arbeitgeber können beispielsweise nicht verpflichtet werden, die Arbeit im Homeoffice zu erlauben. Das wollte der Bundesarbeitsminister noch im Mai anders regeln, offenbar konnte er sich aber in der Regierungskoalition nicht durchsetzen. Übrig bleiben dann Empfehlungen, etwa die, dass in Großraumbüros nicht alle Kolleginnen und Kollegen auf einmal arbeiten sollten.

Verpflichtet werden die Arbeitgeber hingegen, soweit nicht schon geschehen, ein »betriebliches Hygienekonzept« zu erstellen. Mögliche Gefährdungen wie zu geringe Abstände zwischen den Arbeitsplätzen sollen dadurch umgangen werden. Betriebsbedingte Personenkontakte sollen vermindert werden. Dies sollen die Unternehmen aber lediglich »prüfen«. Reichten technische Maßnahmen wie Lüften nicht, um vor Corona zu schützen, müssen Beschäftigte Maske tragen.

Die Verordnung zum Nachlesen: https://www.bmas.de

Honasco nun mit Jobrad

In der vergangenen Nachdruck-Ausgabe haben wir ausführlich über Vor- und Nachteile des Jobrads berichtet. Als erster Betrieb der lippischen Kunststoffindstrie hat Honaso nun ein solches vereinbart. Dazu hat die IG Metall Detmold einen entsprechenden Tarifvertrag mit Honasco vereinbart, der die Einzelheiten regelt. Das Jobrad begann am 1. September – schon in der ersten Woche war die Nachfrage groß. 6 Kollegen entschieden sich für das Modell, das sind bereits über 10 Prozent der Belegschaft. Fünf E-Bikes sind darunter, ein Pedelec und ein Fahrrad ohne Motor. Jobrad umfasst alle diese Möglichkeiten. »Wir begrüßen die Initiative. Alle Beteiligten haben was davon, selbst der Arbeitgeber, der dadurch im besten Fall gesündere und fittere Mitarbeiter bekommt«, sagt Sven Hollensteiner, der Betriebsratsvorsitzende bei Honasco.

Praktisch läuft das Jobrad so ab: Die Beschäftigten erhalten einen Code, mit dem sie in ein Fahrradgeschäft gehen, welches am Jobrad teilnimmt. Das sind die meisten. Dort suchen sie sich ein Fahrrad aus, der Maximalbetrag ist 6.500 Euro. Die Firma, in diesem Fall Honasco, least das Rad dann und stellt es dem Beschäftigten für drei Jahre zur Verfügung. Danach kann der Kollege gegen Zahlung des Restwerts das Fahrrad erwerben. In den drei Jahren zahlt der Beschäftigte eine Rate an den Arbeitgeber, sie wird ihm vom Brutto-Entgelt abgezogen, je nach Anschaffungspreis können das beispielsweise 60 Euro sein. Es handelt sich also um eine Entgeltumwandlung. Es fallen entsprechend weniger Sozialversicherungsbeiträge an. Der Arbeitgeber gleicht das durch einen Zuschuss zur Leasingrate teilweise wieder aus. Wer mehr wissen will, kann sich an die IG Metall Detmold wenden.

»Ich setze am einzelnen Menschen an«

Felix Veerkamp ist seit 2019 Bildungsreferent im IG Metall Bildungszentrum Beverungen. Um die Arbeit zu humanisieren, braucht es eine starke Mitbestimmung. Prägend für seine Arbeit ist es, Beschäftigte dazu zu befähigen, mehr Selbstbestimmung zu erlangen.

Seit 2019 arbeitet Felix Veerkamp im IG Metall Bildungszentrum in Beverungen. Wer also als IG Metall-Mitglied dort an einem Seminar teilnimmt, kann ihm durchaus begegnen. Die Schwerpunkte des 31-Jährigen sind die Betriebspolitik und die Transformationsgestaltung, also alles, was mit Industrie und Arbeit 4.0 zusammenhängt, sowie im kommenden Jahr die Entgeltgestaltung.

Wie bist Du ins Bildungszentrum gekommen?

Also ich habe keine typische ›Metaller-Biografie‹. Meine Kindheit habe ich neben einem diakonischen Biobauernhof verbracht, an dem Menschen mit Behinderungen leben und arbeiten konnten. Mein Vater, der leider schon verstorben ist, arbeitete dort als Agraringenieur, meine Mutter als Sozialpädagogin. Beide trieb es an, den Menschen dort Sinn durch Arbeiten geben zu können. Das Aufwachsen an diesem Ort lehrte mich vor allem Respekt und Verständnis für unterschiedliche Lebensrealitäten.

Politisch komme ich aus einem Haushalt, den ich als werteliberal und regierungskritisch beschreiben würde. Schon als Fünfjähriger habe in Friedensketten gestanden oder gegen Aufrüstung mitdemonstriert. Mit 13 Jahren dann, verbunden mit dem Tod meines Vaters, lernte ich Eigenverantwortung übernehmen. Dazu gehörte das Thema Geld, neben der Schule habe ich beispielsweise in einer Stärke-Fabrik gearbeitet.

Nach meinem Abitur überlegte ich, Medizin zu studieren, machte aber erst mal ›Work & Travel‹, in Kanada. Später, nach kurzem Aufenthalt in Deutschland und tätig in einem Krankenhaus – mit den nach wie vor prägendsten Erfahrungen meines beruflichen Lebens – ging ich nochmal nach Neuseeland. Wieder arbeitend um den Aufenthalt zu finanzieren.
2012 ging es dann nach Chemnitz, zum Studium der Soziologie. Eher aus der Not geboren, erwies sich das Studium als glücklicher Zufall. Mit Karl Marx und Georg Lukás als erster Lesestoff, erlebte ich einen tollen Einstieg in das Thema Arbeit, Ausbeutung und Entfremdung.

Im Rahmen meines Studiums musste ich ein Pflichtpraktikum machen, meine Wahl fiel auf den DGB Südwestsachsen. Ich hatte keine tiefergehende Ahnung von Gewerkschaftsstrukturen, engagierte mich aber gleich: Mir gelang es Geld für ein größeres Projekt durchzusetzen, das unter dem Stichwort ›Gute Arbeit‹ Betriebsräte und Gewerkschaften als wichtigen Akteur zur Fachkräftesicherung in Sachen verankerte. Damals ein Novum im neoliberalen Sachsen. Der Projektträger, das in der IG Metall durchaus bekannte IMU-Institut Berlin, wollte meine Kenntnisse und Ideen und stellte mich in dem Projekt als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Berater ein.

In Chemnitz engagierte ich mich auch politisch. Vor fünf Jahren kam es da bei einem Stadtfest zu einer Messerattacke mit tödlicher Folge, die rechte Gruppen nutzten, um gegen Menschen mit Migrationshintergrund vorzugehen. Damals war ich dort der Vorsitzende der DGB-Jugend und organisierte den Protest gegen die rechte Hetze mit. Ich erfuhr, was alles bewegt werden kann, wenn man sich mit anderen Menschen einigt.

Bei einem Seminar der IG Metall in Weimar lernte ich Benjamin Hornung kennen. Er ist ebenfalls Bildungsreferent in Beverungen. So entstand die Verbindung zum Bildungszentrum, die letztlich dazu führte, dass ich heute dort arbeite.

Was ist Dir wichtig in Deiner Arbeit?

Bildung ist entscheidend, wenn Selbstbestimmung und Gerechtigkeit unser Zusammenleben prägen sollen. Meine Arbeit im Krankenhaus war da eine harte Schule: Die Patienten wurden morgens der Reihe nach gewaschen, wir nannten das Waschstraße. Eine solche Arbeit – und das ist nur ein Beispiel von vielen – ist inhuman, sowohl für die Patienten als auch für die Beschäftigten. Ebenso erfuhr ich bei meiner Mutter im Kontext eines Geschäftsführerwechsels in dem Träger des Biohofs, der Diakonie, was schwache Mitbestimmungsstrukturen für negative Auswirkungen haben können. Sie ist glücklicherweise heute als selbstständige Heilpraktikerin sehr erfolgreich, aber in der ›Ausscheidungsphase‹ zeigte sich deutlich, welche Ohnmacht die Beschäftigten im Kirchenrecht haben. Um die Arbeit zu humanisieren, braucht es eine starke Mitbestimmung. Im Prinzip geht es darum, den Gegensatz von Kapital und Arbeit so zu gestalten, dass der einzelne Mensch selbstbestimmt leben kann. Herrschaft muss mit Demokratie begegnet werden, das gilt sowohl gesellschaftlich als auch betrieblich.

Wo setzt Du bei deiner Arbeit an?

Am einzelnen Menschen. Jeder Mensch ist anders, jede und jeder bringt die eigene Geschichte mit. Findet jemand die AfD gut, fordere ich ihn auf, mir zu erklären, warum. Aus den Antworten erfahre ich viel über die Bedürfnisse des Einzelnen. Die nehme ich ernst und kann sie in Schritte übersetzen, die in demokratische Strukturen führen, um die dann kollektiv gerungen wird. Klar ist auf jeden Fall: Eine Pizza-Demokratie funktioniert nicht. Gute Arbeitsbedingungen können nicht bestellt werden, sie müssen gemeinsam erkämpft werden. Im Einzelnen geht da auch mal was schief, werden Ziele nicht erreicht. Aber der Weg dorthin ist wichtig, der Prozess. So wird klar: Was wollen wir eigentlich? Kollektiv können wir Themen voranbringen, Lösungen werden sichtbar.

Macht Dir Deine Arbeit Spaß?

Spaß ist keine Kategorie für mich, zumindest nicht im Zusammenhang mit Arbeit. Ich denke darüber nach, was Sinn hat. Wo kann ich einen Beitrag zur Selbstbestimmung leisten und wo nicht. Und wie kann ich helfen, dass die IG Metall die prägende Kraft gerechter Lebens- und Arbeitsbedingungen bleibt.

Es geht im Kern darum, etwas Positives zu schaffen, das mehr ist als ich selbst. Mir ist dabei besonders wichtig, dass die IG Metall wir alle sind, alle Kollegen und Kolleginnen. Es gibt Menschen mit Vollmachten und Funktionen, aber die Kraft der IG Metall ist unser Miteinander.

Erfrischend einfach

Kann das schmecken, Melone mit Feta-Käse? Ja, das schmeckt ganz wunderbar.

Was Du brauchst: Ein Stück Wassermelone, ungefähr 250 Gramm, 100 g Feta, 75 g Oliven, eine halbe rote Zwiebel, 1 Limette, 3 EL Balsamico, 2 EL Olivenöl, einen kleinen Bund Minze, Salz und Pfeffer.

Zubereitung:
Die Melone, und den Feta in kleine Stücke schneiden. Die Oliven halbieren. Die Zwiebel in feine Scheiben schneiden. Zutaten vermengen, mit Salz und Pfeffer würzen. Olivenöl, Balsamico, Limettensaft und grob gehackte Minze vermengen, unter rühren und alles zusammen abschmecken. Dazu passt geröstetes Knoblauch-Weißbrot ganz wunderbar! Guten Appetit!
Ein Tipp von Nicole Wegener.

Impressum

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

Redaktion: Halil Annac, Thomas Bergmann, Nikolaus Böttcher, Martin Brummermann, Svend Newger, Esin Kocaaga, Dajana Nüsse-Klamann

Fotos: S.1 oben pixabay,, S.2 oben pixabay und S, 3unten pixabay: S.2 unten: DGB, S,4 oben Manfred Horn, S.4 unten Nicole Wegener

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 Auch möglich unter **www.igmetall.de/beitreten** Eintrittsdatum T T M M J J J J

Name **Vorname** **Geburtsdatum** T T M M J J J J **Geschlecht** weiblich männlich **Mobiltel.** dienstlich privat **Telefon** dienstlich privat
Straße **Hausnr.** **Land** **PLZ** **Wohnort** **E-Mail** dienstlich privat **Staatsangehörigkeit**

Ich bin Vollzeit beschäftigt Teilzeit beschäftigt in Altersteilzeit Arbeitsphase in Altersteilzeit Freistellungsphase Solo-Selbstständig
Betrieb / Einsatzbetrieb PLZ Ort Personal- /Stammnummer Kostenstelle
Leihbeschäftigte*r mit Werkvertrag befristet von: bis: Verleihbetrieb:
Ich bin derzeit Auszubildende*r Dual Studierende*r Student*in Schüler*in Ferienbeschäftigte*r von: bis: wenn Student*in, Hochschule:

IBAN
durchschn. mtl. Bruttoeinkommen, davon 1 % Mitgliedsbeitrag = **Mitgliedsbeitrag**
Der Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % vom durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen. Studierende und Schüler*innen ohne Beschäftigung zahlen 2,05 Euro. Anspruch auf Leistungen besteht nur bei satzungsgemäßem Beitrag.

Beitritt: Hiermit trete ich der IG Metall bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an. Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person und nehme den Datenschutzhinweis der IG Metall zur Kenntnis.

Datenschutz: Mitgliedsdaten werden nur im Sinne der Satzung verwendet. Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter **www.igmetall.de/datenschutz**.

SEPA-Lastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 ZZZ0 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01. Ich ermächtige die IG Metall, den satzungsgemäßen Migliedsbeitrag 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.

Stand Mai 2022

X Ort/Datum/Unterschrift