◆ Über Preisbremsen soll auch die Industrie bei Strom und Gas entlastet werden. Wer davon überhaupt profitieren wird, ist allerdings noch unklar. **Seite 2**

◆ Über viele Jahre war er das Gesicht der IG Metall Detmold in der lippischen Kunststoffindustrie. Nun geht Svend Newger in den Ruhestand. **Seite 4**


# nachdruck

WIR FÜR NRW. WIR FÜR LIPPE.

Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie

**Nr.57 | Winter 2022/23**


# Bildung macht den Unterschied

**Neue Betriebsräte sind gewählt. Aber auch weitere Aktive können das bundesweite und regionale Bildungsprogramm der IG Metall nutzen.**

Wer mitbestimmen will, braucht so viel Wissen wie möglich. Das betrifft nicht nur Grundlagen, sondern auch Themen, die tiefer gehen. Neu gewählte Betriebsräte brachte das Jahr 2022. Für sie bietet das ›Regionale Bildungsprogramm‹, an dem die Geschäftsstelle der IG Metall Detmold beteiligt ist, jede Menge Stoff und die Möglichkeit, sich auszutauschen.

Zugleich gibt es auch ein bundesweites Bildungsangebot der IG Metall für 2023. Es richtet sich an alle Aktiven in Betrieb und Gesellschaft und bietet zahlreiche Seminare. Dazu gehören eben nicht nur Angebote für Betriebsräte, Vertrauensleute, JAVen und SBVen, sondern auch Seminare mit allgemeineren gesellschaftspolitischen Themen. Es lohnt sich, reinzuschauen. Mehr Informationen dazu auf der Website der IG Metall Detmold (scan QR-Code).

**Ein anstrengendes Jahr geht zu Ende.
Die IG Metall Detmold wünscht entspannte Tage zwischen den Jahren. Und wünscht ein deutlich entspannteres 2023!
Frohe Weihnachten und guten Rutsch!**

We wish you a Merry Christmas | Size Mutlu Noeller diliyoruz | Życzymy Wesołych Świąt | Мы желаем вам счастливого Рождества | نتمنى لكم عيد ميلاد سعيد | Em ji we re Newroza Merryê dixwazin | Desejamoslhe um Feliz Natal | Te deseamos una feliz navidad | Ti auguriamo un buon Natale | Σας ευχόμαστε Καλά Χριστούγεννα | Wir wünschen frohe Weihnachten!

## Mehr Geld ab 1. Januar 2023

2,2 Prozent mehr ab 1. Januar 2023: Angesichts einer Inflation von um die 10 Prozent wirkt die Lohn- und Gehaltserhöhung mickrig. Aber als 2021 der laufende Tarifvertrag für die lippische Kunststoffindustrie abgeschlossen wurde, war die Inflation noch nicht so hoch. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet zum 30. September 2023. Dann gilt es, gemeinsam für eine kräftigte Lohnerhöhung zu kämpfen.

## vorwort

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

ein weiteres turbulentes Jahr geht zu Ende. So unruhig, wie es niemand braucht. Einer Krise folgt die nächste. Genauer gesagt, sind die Krisen noch gar nicht behoben, da kommt schon die nächste. Krisen bedeuten menschliches Leid. Im Großen, wenn es ums Überleben geht, im Kleineren, wenn im Alltag Einschränkungen nötig sind, weil das Geld immer weniger wert ist.
Ziemlich unbeeindruckt zeigt sich davon die Wirtschaft. Bislang ist die Rezession ein Gespenst, das herumspukt, aber nicht sichtbar ist. Die meisten Dax-Konzerne konnten im dritten Quartal 2022 ihre Gewinne sogar nochmals steigern. Ganz vorne dabei sind übrigens die Automobilkonzerne. Auch die Deutsche Post samt DHL verdiente mehr. Dabei haben diese Konzerne schon in den vergangenen Jahren enorm viel verdient.

Es scheint fast so, als ob das gemeine Volk die Zeche zahlen soll, während die Reichen immer reicher werden. Es schreit also nach strukturellen Veränderungen. Dazu gehört, den Spitzensteuersatz anzuheben statt ihn zu senken. Dazu gehört auch, endlich große Vermögen zu besteuern.

Im Herbst 2023 steht die nächste Tarifrunde der lippischen Kunststoffindustrie an. Du kannst Dir sicher sein, dass wir uns die wirtschaftliche Situation genau anschauen. Nicht überall, wo gejammert wird, ist die Situation auch schlecht. Und klar ist auch: Ihr braucht dringend mehr Geld. Erreichen werden wir das nur, wenn wir zustammenstehen.

Nikolaus Böttcher, IG Metall Detmold

fett-ecke

## Demokratie? Das packen wir!

Sie thronten in Burgen, pressten ihre Bevölkerung aus oder schickten sie in Kriege. Einige höhere Militärs erhielten von ihnen Lehen, wenn sie erfolgreich waren. Dann durften sie auch Bauern ausplündern. Über sich sahen sie nur Gott, wenn überhaupt. Das war das Mittelalter, das war Feudalismus. Man könnte denken, wir sind nun einige Jahrhunderte weiter. Doch das könnte täuschen.

Donald Trump beispielsweise kennt nur Freund oder Feind: Wer für ihn ist, darf mitspielen. Wer nicht, muss weg. Ähnlich verhalten sich die Größen der vielfach bewunderten us-amerikanischen Neuen Welt: Elon Musk dürfte sich auch gottähnlich sehen. Dass er zur Wahl der Republikaner und damit von Gestalten, die sich auch nahe an Göttern sehen, aufruft, passt da haargenau. Es dauerte nur wenige Tage, da feuerte der Neu-Eigentümer von Twitter – wahrscheinlich der reichste Mann der Welt – mal eben die Hälfte der Belegschaft. Per E-Mail. Sofort. Unverzüglich. Einige Tage später bemerkte er, dass es wohl zu viele waren. Und forderte einige wieder auf, zurückzukommen. Offenbar fühlte sich Marc Zuckerberg, Chef von Facebook oder neuerdings Metaverse inspiriert und kündigte gleich mal auch eine Entlassungswelle an.

Was daran vor allem auffällt: Offenbar geht es. Einfach so von heute auf morgen Leute rausschmeißen. Von Kündigungsfristen keine Spur, auch nicht von Mitbestimmung oder im letzten Schritt von einem Sozialplan oder Interessensausgleich.

Von Elon Musk ist bekannt, dass er so gar nichts von Gewerkschaften hält. Das wäre ja auch so, als ob an seinem reich gedeckten Tisch ein Vertreter des gemeinen Volkes sitzen würde. Unvorstellbar. Das wird gerne mal ausgeblendet, wenn ihm in Deutschland Teppiche ausgerollt oder Wälder abgeholzt werden. In Grünheide etwa. Dabei sind seine Teslas alles andere, nur nicht grün. Elon Musk dürfte das auch egal sein. Für ihn war es nur eine Marktlücke, in die er eine seiner Ideen parken konnte. Er würde wohl auch Atomkraftwerke bauen, wenn er da eine große Zukunft sähe.

Kommen wir zur anderen Seite: Die Demokraten in den USA werden als die Retter der Demokratie gesehen. Die gekippte Mehrheit im Repräsentantenhaus bei den Midterm-Wahlen Anfang November bedeutet, dass Joe Biden seine Vorhaben noch schlechter durchbringen kann. So die Erzählung. Doch in Wahrheit konnte er dies zuvor auch schon nicht: bei den großen Vorhaben gab es immer ein, zwei Abweichler in den eigenen Reihen, die alles stoppen konnten.

Und in der Wirtschaftspolitik, auch das gehört zur Wirklichkeit, sind die Unterschiede zwischen Trump und Biden gar nicht so groß. So hat Biden die meisten der Zollschranken gleich mal unten gelassen. Freihandel ja, aber nur wenn es dem eigenen Land dient. America first – dieser Grundsatz gilt eben nicht nur für den Baseball-Cup-Träger Trump.

Demokratie ist nichts gleichförmiges. In den USA ist sie anders als in Deutschland. Was aber überall gilt: sie muss dringend überarbeitet werden. Denn das Vertrauen schwindet weltweit. Die Schlussfolgerung ist aber nicht, zum Feudalismus zurückzukehren. Sondern, um es mit einem berühmten Satz der 1970er Jahre zu beantworten, mehr Demokratie zu wagen. Davon ist allerdings wenig zu sehen.

Gewerkschaften und Betriebsräte sind ein wichtiger Teil von Demokratie. Das zeigen die USA, wo gerade aktuell eine Organsierungswelle greift, weil Beschäftigte erkennen, dass sie verloren haben, wenn sie sich nicht zusammenschließen. Es geht also auch und wesentlich darum, die Mitbestimmung auszubauen. Es ist eben kein Naturgesetz, dass einige wenige bestimmen und sich hemmungslos bereichern und 99 Prozent der Menschen ihnen folgen müssen, um irgendwie zu überleben. Demokratie nervt manchmal und ist anstrengend und ungerecht und von Lobbyisten bestimmt. Aber gerade die aktuell schwierigen Zeiten kennen keine einfachen Antworten, es gibt keine Heilsbringer. Die bringen höchstens Unglück. Das ist eben auch eine Erfahrung der Menschheitsgeschichte.

## kurz berichtet

### Metall- & Elektro mit Ergebnis

IG Metall und Arbeitgeberverband einigten sich für die Metall- und Elektroindustrie auf ein Ergebnis: 8,5 Prozent kommen in die Tabelle, in zwei Stufen zum 1. Juni 2023 und zum 1.1.2024. Zudem gibt es eine Inflationsausgleichsprämie, 3.000 Euro steuerfrei. Diese wird hälftig an zwei Terminen in der Laufzeit ausgezahlt. Der Tarifverträg läuft zum 30. September 2024 aus. »Dieses sehr gute Ergebnis haben die Beschäftigten durch ihre großartige Beteiligung an den Warnstreiks möglich gemacht. Insgesamt haben sich in NRW 126.870 Beschäftigte aus 1.021 Betrieben an den Warnstreiks und Kundgebungen der IG Metall beteiligt. Ohne diesen Druck hätten die Arbeitgeber nicht eingelenkt«, erklärt IG Metall-NRW Bezirksleiter Knut Gießler.

Die vom Bund aufgelegte Inflationsausgleichsprämie gilt noch bis zum 31. Dezember 2024. Es ist eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber, außer sie wird wie im Fall der Metall- & Elektroindustrie tarifvertraglich und damit verbindlich festgelegt. Sie könnte also auch ein Thema für die im Herbst anstehende Tarifrunde in der Lippischen Kunststoffindustrie sein. Die Forderungen dazu sind aber noch nicht beschlossen. Die entscheiden die IG Metall-Tarifkommission wohl im Sommer 2023, bevor die Tarifrunde losgeht.

### Durch den Winter kommen

- Die Gaspreisbremse kommt ab 1. März 2023. Es soll eine Rückwirkung bis Januar 2023 geben.
- Die Strompreisbremse soll ebenfalls rückwirkend ab Januar 2023 greifen.
- Bei beiden Bremsen gilt: Für 80 Prozent des Verbrauchs, gemessen am Vorjahr, gilt ein vom Staat querfinanzierter Preis. Bei Gas sind das 12 Cent pro Kilowattstunde, bei Fernwärme 9,5 Cent, bei Strom 40 Cent pro Kilowattstunde. Beim Verbrauch darüberhinaus gilt dann der vom Versorger festgelegte Preis.
- Die Übernahme der Gas-Abschlagszahlung im Dezember ist beschlossene Sache. Der Bundesrat hat die sogenannten »Dezember-Soforthilfen« inzwischen auch gebilligt.
- Das sogenannte »Wohngeld-Plus-Gesetz« tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft. Dadurch soll das Wohngeld kräftig steigen.
- Was fehlt, sind weitere Schutzmaßnahmen und ein Härtefallfonds. So sollte niemand wegen steigender Energiekosten aus seiner Wohnung ziehen müssen. Dazu fehlen bislang gesetztliche Regelungen.
- Die Bundesregierung hat inzwischen eine Übergewinnsteuer auf die extremen Krisenprofite von Energiekonzernen festgelegt. Allerdings fällt sie mit 33 Prozent niedrig aus, in Tschechien etwa werden 60 Prozent fällig.

# Wirkt die Bremse?

**Auch für die lippische Kunststoffindustrie kommt die Strompreisbremse. Allerdings nicht ohne Bedinungen. Wie die aussehen, wird erst auf den letzten Drücker politisch entschieden.**

Nicht nur für Verbraucher, auch für Unternehmen soll es eine Strom- und Gaspreisbremse geben – und zwar vom Januar 2023 bis April 2024. Staatliche Hilfen sind gerade in energieintensiven Unternehmen mehr als willkommen. Doch wie sie genau aussehen werden, ist erst am 16. Dezember 2022 klar (nach Redaktionsschluss). Dann entscheiden Bundestag und Bundesrat – und bis dahin können sich die Gesetzsvorlagen noch ändern.

Besonders wichtig für die lippische Kunststoffindustrie ist die Strompreisbremse, einfach weil fast die gesamte Produktion über Strom läuft. Die meisten der bestehenden Verträge mit den Lieferanten laufen aber zum Jahresende aus. Neue Verträge sind zu teuer und unsicher, deswegen kaufen die Unternehmen direkt auf dem Spotmarkt ein oder beauftragen ihre Anbieter, für sie den Strom an der Börse einzukaufen. Planungssicherheit gibt es damit für 2023 nicht.

Und ohne Preisbremse würden sich die Kosten vervielfachen, etliche Betriebe könnten die Marktpreise gar nicht mehr bezahlen. Die Produkte müssten erheblich teurer werden. Ob die Abnehmer, in der Regel die OEMs (»Original Equipment Manufacturer«), etwa die Automobilhersteller, bei den Preisen mitgehen, ist offen. Möglich auch, dass sie sich bei anderen Zuliefereren umschauen. Damit würde ein ruinöser Wettbewerb in Gang gesetzt.

Nach den aktuellen Gesetzsvorlagen soll der Strompreis bei Unternehmen mit mehr als 100.000 Kilowattstunden Jahresverbrauch bei einem Betrag von 13 Cent pro Kilowattstunde gedeckelt werden für 70 Prozent des Vorjahresverbrauchs.

Allerdings soll das nur für Unternehmen gelten, die im Zeitraum vom 1. Februar 2022 bis Ende Dezember 2023 einen Rückgang des Gewinns vor Steuern und Abschreibungen (Ebitda) um mehr als 40 Prozent verzeichnen. Dieser Punkt ist umstritten und wird von Arbeitgeber- und Industrieverbänden angegangen.

Ein weiterer, aus Sicht der IG Metall guter Punkt ist, dass die Unternehmen, die den gedeckelten Preis in Anspruch nehmen, eine Standortvereinbarung unterzeichen sollen, wahlweise abgeschlossen mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft. Damit würdr bis April 2025 garantiert, dass der Standort weiter besteht und mindestens 90 Prozent der Arbeitsplätze erhalten bleiben.

Es bleibt spannend. Die Regularien zur Umsetzung der Bremsen wird wohl erst zu Weihnachten in trockenen Tüchern sein.

# Und jährlich grüßt das Murmeltier

**Friedrichs & Rath teilt das Weihnachtsgeld auf. Darauf verständigten sich Arbeitgeber und IG Metall. Honasco zahlt nur die Hälfte. Das ist illegal und bricht den Tarifvertrag.**

### Weihnachtsgeld dank Tarifvertrag

In der lippischen Kunststoffindustrie beträgt das Weihnachtsgeld 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.

Das Weihnachtsgeld ist kein Geschenk des Arbeitgebers, sondern tarifvertraglich festgelegt und damit verpflichtend zu zahlen. Gerade aktuell bei der hohen Inflation ist es bei den Beschäftigten mehr als willkommen.

Doch bei Friedrichs & Rath kommt das Weihnachtsgeld mal wieder später, es ist das dritte Jahr in Folge. Über den Arbeitgeberverband hatten das Unternehmen aus dem Extertal eine Verschiebung beantragt. Nun gab es eine Einigung mit der IG Metall: Im November kamen 500 Euro netto, verrechnet dann mit den 1.540 Euro an Weihnachtsgeld, das im Dezember kommt. Der Rest soll dann im Februar und April 2023 ausgezahlt werden.

Bei Honasco gibt es gleich nur die Hälfte des Weihnachtsgeldes. Der Arbeitgeber beantragte hier auch eine Verschiebung, aber viel zu spät, um zu prüfen, ob die Verschiebung unumgänglich ist. »Nur die Hälfte zu zahlen, ist ein klarer Tarifvertragsbruch. Die Beschäftigten müssen die zweite Hälfte nun geltend machen. Die IG Metall Detmold wird sie dabei unterstützen«, erläutert Svend Newger von der IG Metall Geschäftsstelle.

# Schwerbehindertenvertretung ist wichtig

Nicht nur die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung sind gerade durch, auch die zur Schwerbehindertenvertretung (SBV). Alle vier Jahre findet eine Wahl zur SBV statt. In den meisten, aber leider nicht allen, Betrieben der lippischen Kunststoffindustrie gibt es eine SBV. Sie ist die betriebliche Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen und ihnen gleichgestellten. Sie wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften eingehalten werden, beantragt Maßnahmen, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und bringt diese beim Arbeitgeber ein. Sie berät und hilft, unter anderem bei Anträgen zu Feststellung einer Schwerbehinderung und der Gleichstellung. Das ist so im Sozialgesetzbuch festgeschrieben. Die SBV – das sind Vertrauenspersonen, die wichtig sind, um gesunde Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Auch bei Bewerbungen und Einstellungen wirken die SBVen mit. So soll die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung gefördert werden. In Stellenausschreibungen dürfen Menschen mit Behinderung nicht benachteiligt werden. Die Arbeitgeber müssen eine vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen beschäftigen oder eine Ausgleichsabgabe zahlen. Auch das ist im Sozialgesetzbuch so geregelt. Wichtig ist es auch, die Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass es Fördermöglichkeiten und Unterstützung durch Reha-Träger, die Agentur für Arbeit oder das Integrationsamt gibt.

# Es brummt einfach weiter

**2022 war mal wieder ein Krisenjahr. Eigentlich. Aber unterm Strich merken die Betriebe der lippischen Kunststoffindustrie wenig bis gar nichts davon. Im Gegenteil: Es gibt reichlich zu tun.**

Bei **Ninkaplast** in Bad Salzuflen ist die Auftragslage weiterhin gut. Unverändert 309 Kolleginnen und Kollegen arbeiten bei dort, hinzukommen 25 bis 30 Leiharbeitnehmer. In einzelnen Bereichen gibt es gelegentlich Wochenendarbeit, Überstunden fallen an.

Am 10. November haben bei Ninkaplast die Wahlen zur Jugend- und Auszubilden-Vertretung stattgefunden. Mustafa Gönültas wurde dabei zum Vertreter der Azubis gewählt, als Stellvertreter Joshua Helmer. Der Betriebsrat wünscht den beiden jungen Kollegen ein gutes Gelingen bei dieser wichtigen Aufgabe.

Am 17. November 2022 fanden die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Bei dieser Wahl wurden die Vertrauensperson der Schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen sowie dessen Stellvertreter gewählt. Zur Vertrauensperson wurde Mario Geppert gewählt. Seine Stellvertretung übernimmt Senay Atasayar.

Ab 1. August gab es bei Ninkaplast vier neue Azubis: eine Industriekauffrau, zwei Mechatroniker und ein Verfahrensmechaniker für Kunststoff und Kautschuk. Insgesamt bildet Ninkaplast zehn junge Menschen aus.

Die Kolleginnen und Kollegen, die in den Ruhestand oder von selbst gegangen sind, wurden ersetzt mit 15 Neueinstellungen seit dem 1. Juni 2022.

Bei **Friedrichs & Rath** im Extertal kommt das Weihnachtsgeld mal wieder nur zerstückelt (siehe Seite 2 unten). »Hintergrund ist die angespannte Wirtschaftslage, die Kunden verschieben weiterhin Ihre Aufträge, zudem gibt es weiterin Materialengpässe und eine schlechte Zahlungsmoral einiger Kunden«, sagt Jutta Kopischke, die Betriebsratsvorsitzende.

Die Zahl der Beschäftigten liegt aktuell bei 229, sie ist im vergangenen Jahr sogar leicht gewachsen. Hinzu kommen rund zehn Leiharbeitnehmer, wo deren Zahl in nächster Zeit sinken soll. Zu tun gibt es genug. Die Auftragslage sei zufriedenstellend, berichtet der Betriebsrat. Überstunden fallen an, in einigen Bereichen wird von montags bis sonntags gearbeitet.

Betriebsrat und Arbeitgeber stehen kurz vor dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten. Erörtungsbedarf gibt es nur über einige wenige Formulierungen. Eine Betriebsvereinbarung zum Thema Freiwillige Zulagen ist in Arbeit. Noch gilt es dabei allerdings grundsätzlich zu klären, wie eine Zulage definiert wird.

Neues gibt es auch vom Jobrad: Drei Anbieter haben sich vorgestellt. »Hierzu werden wir nun die Vor- und Nachteile ausarbeiten. Der Arbeitgeber befürwortet das Verfahren, da man dadurch die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern will«, sagt Jutta Kopischke.

Bei Friedrichs & Rath fand die Wahl der Vertrauensleute der Schwerbehinderten statt. Wiedergewählt wurde Dirk Altenbernd, Managementbeauftragter, und Elke Werner (Nacharbeit) als erste Stellvertreterin. Weil Dirk Altenbernd in der Wahlperiode in die Rente gehen wird, wurde auch eine zweite Stellvertretende gewählt: Britta Heinemann (Einkauf). Der Betriebsrat wünscht dem Team viel Erfolg.

Bei **Oskar Lehmann** in Blomberg Donop ist die Auftragslage gut, berichtet der Betriebsrat. Die Zahl der Kollegen ist mit 230 unverändert. Abgeschlossen wurde eine Vereinbarung, die bis Ende Februar 2023 gilt und die Samstags- und Sonntagsabendsarbeit möglich macht. Nach dem Tarifvertrag ist Samstagsarbeit an zwölf Samstagen möglich, davon wird nun durch diese Vereinbarung abgewichen. Wer bis Ende Februar samstags arbeitet, bekommt nach dieser Vereinbarung 150,- Euro Zulage.

Die zusätzlichen Schichten sind vor allem nötig, weil es Schwierigkeiten mit Elektronikteilen für die Automobilindustrie gab, die bei Oskar Lehmann mit Kunststoff ummantelt werden. Der Prozess wird aktuell optimiert, aber noch gibt es einiges aufzuarbeiten. Damit fällt auch die Betriebsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr flach. In einzelnen Abteilungen wird in diesem Jahr durchgearbeitet.

Gewählt wurde zudem bei Oskar Lehmann eine Jugend-und Auszubildendenvertreterin.

Von weiter sehr vollen Büchern berichtet der Betriebsrat von **Coko** in Bad Salzuflen. »Wir haben mit einer kräftigen Delle gerechnet. Aber davon ist nichts zu spüren. Im Gegenteil: Die Abrufzahlen sind sogar gestiegen«, berichtet Martin Brummermann, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Ein Folge: Die Arbeit ist kaum zu schaffen. Im November wurde an drei Sonntagen gearbeitet, für Januar plant der Arbeitgeber weitere Arbeitssonntage in der Produktion. »Die Arbeitszeit ist aber mitbestimmungspflichtig. Wir wollen in solche Prozesse mehr als bisher einbezogen werden«, ergänzt Martin Brummermann.

Abgeschlossen haben Betriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten. »Die ist richtig gut geworden«, freut sich der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Sie ist so gestrickt, dass sie individuell wirkt. Es gibt also weder eine Pflicht zum Mobilen Arbeiten, die der Arbeitgeber anbringen kann, noch ein Recht auf Mobiles Arbeiten, welches der Beschäftige reklamieren kann. Vielmehr wird Mobiles Arbeiten beantragt, es gibt eine Klärung mit der Abteilungsleitung, die Gefährdungsbeurteilung nimmt der Beschäftigte selbst vor. »Wir haben den Datenschutz und die Persönlichkeitsrechte gut umsetzen können. So kann der Arbeitgeber beispielsweise den Arbeitsplatz zu Hause nicht begutachten, weil er kein Zutrittsrecht bekommt«, ergänzt Brummermann. Wichtig auch: Das Mobile Arbeiten ist nicht auf das eigene Zu- hause beschränkt, es kann von überall aus erfolgen. Wer mehr Informationen zu der Betriebsvereinbarung haben möchte, kann sich gerne an den Betriebsrat wenden.

Noch nicht fertig ist hingegen eine Betriebsvereinbarung zum Anfahren in der Produktion. Die Maschinen müssen hochgefahren, die Hydraulik aufgewärmt werden. Das dauert am Anfang einer Woche gerne mal zwei Stunden. Dafür möchte der Arbeitgeber Beschäftigte früher in den Betrieb beordern können. Der Betriebsrat hält das für nicht zwingend nötig und verweist darauf, dass das Hochfahren auch automatisiert erfolgen könne. Es wird weiter verhandelt.

Gewählt wurde bei Coko eine neue Schwerbehindertenvertretung. Der alte SBV-Vorsitzende ist mit Marc Kohrs auch der neue. Zwei Stellvertreter vervollständigen das SBV-Team.

Bei **Essmann** in Bad Salzuflen arbeiten aktuell 330 Kollegen, die Beschäftigtenzahl ist recht konstant in den vergangenen Monaten. Der Betriebsrat bezeichnet die Auftragslage als gut. »Es gibt jede Menge zu tun. Von einer Krise ist aktuell nichts zu sehen«, sagt Halil Annac, der Betriebsratsvorsitzende. Essmann geht über die Weihnachtszeit vom 23. Dezember bis 3. Januar in Betriebsruhe. Neu gewählt wurde eine dreiköpfige Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Endlich fertig ist die Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten. Monatelang haben Arbeitgeber und Betriebsrat gerungen. Letztlich musste ein Spruch der Einigungsstelle her. Die Regelung sieht grob vor, dass das Mobile Arbeiten weder angeordnet noch vom Beschäftigten eingefordert werden kann. Vielmehr soll abteilungsweise von den Vorgesetzten eine Quote festgelegt werden, wieviele Mitarbeiter ins Mobile Arbeiten gehen können. Damit wird verhindert, das Vorgesetzte sich diejenigen aussuchen, die ins Mobile Arbeiten gehen. Bei einer Quote hingegen stimmen sich die Kollegen selber ab, wer am Schreibtisch im Werk bleibt und wer von woanders aus arbeitet. »Für die Kollegen ist das eine Verbesserung zum Ist-Zustand. Allerdings legt der Arbeitgeber die Quote fest und bestimmt auch Anfang und Ende des Mobilen Arbeitens«, sagt Halil Annac. Erreicht wurde, wie bei Coko auch, dass die Beschäftigten ihren mobilen Arbeitsplatz frei wählen können, also nicht ans Zu Hause gebunden sind. Und das der Arbeitgeber die Hard- und Software des mobilen Arbeitsplatzes stellen muss.

Weiter offen ist eine Betriebsvereinbarung zum Thema »Temperaturen am Arbeitsplatz«.Im Fertigungsbereich, besonders beim Thermoforming, sind in diesem Sommer bis zu 43 Grad Celsisus gemessen worden. Im Winter hingegen kühlen sich manche Arbeitsplätze auf um die 6 Grad Celsius ab. Der Betriebsrat sieht den Arbeitgeber in der Pflicht und drängt auf eine Regelung, die dann auch umgesetzt wird. Nach dem Gesetz darf die Temperatur am Arbeitsplatz 36 Grad nicht übersteigen – was auch schon sehr viel ist. Aus Sicht des Betriebsrats reicht der Verweis auf die Arbeitsstättenverordnung nicht, er fordert konkrete Regelungen und Maßnahmen.

Neu bestellt wurde eine Fachkraft für den Arbeitsschutz. Die Stelle war längere Zeit offen, nun ist eine externe Lösung gefunden worden. Noch nicht gelöst ist hingegen das Problem mit defekten Stempeluhren. Die weiteren Wege zur nächsten Stempeluhr haben Auswirkungen auf die Prämienentlohnung. Schon seit längerem fordert der Betriebsrat, dieses Problem zu beheben.

Geärgert hat sich der Betriebsrat über die letztlich nicht vollzogene Festeinstellung von zwei befristeten Mitarbeitern. Die hatten schon die Zusage, der Betriebsrat hatte bereits zugestimmt, bevor die Personalabteilung in letzter Minute die Bremse zog. Die beiden Kollegen haben inzwischen Essmann verlassen. »So geht man nicht mit Menschen um«, findet Halil Annac.

Positiv: Alle Kollegen in der Produktion, die das wollen, erhalten nun Arbeitskleidung. Sie kann abgeholt werden. Ist sie verschlissen, wird sie gegen neue getausch. Für einen Eigenanteil können zusätzliche Shirts und Hosen erworben werden.

Künftig soll es einen Europäischen Betriebsrat (EBR) der Kingspan-Gruppe geben, zu der ja auch Essmann gehört. Anfang Dezember gab es ein erstes Treffen von Betriebsräten von Colt, STG Beikirch, Schütze und Essmann – alle gehören zu Kingspan. Bei dem Treffen ging es darum, das weitere Vorgehen abzustimmen, unter anderem darum, welche Betriebsräte Vertreter in den EBR entsenden. Einen Termin gibt es nicht, wahrscheinlich wird sich der EBR aber in 2023 konstituieren.

Ein EBR ist praktisch ein Betriebsrat auf europäischer Ebene, allerdings mit weniger Rechten. Ein EBR hat vor allem das Recht auf Information und Anhörung bei Entscheidungen, die das Gesamtunternehmen, in diesem Fall Kingspan, betreffen.

## recht praktisch

### Kündigung: Betriebsrat muss beteiligt werden

Der Arbeitgeber war der Ansicht, ein grober Verstoß gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten liege nicht vor, weil er die Kündigungen ja auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmer ausgesprochen hätte. Und: Bei den sechs krankheitsbedingten Kündigungen aus September 2020 sei durch ein Versehen des Sachbearbeiters die vorherige Betriebsratsanhörung unterblieben. Also alles ein Versehen und nicht so schlimm. Das ließ der Betriebsrat nicht auf sich sitzen und zog vor das Arbeitsgericht. Letztinstanzlich gab ihm nun das Landesarbeitsgericht Hessen Recht. Mehr noch: Das Gericht stellte klar, wer als Arbeitgeber ohne Anhörung des Betriebsrats wiederholt Kündigungen ausspricht, muss mit Geldstrafen rechnen, in dem konkreten Fall hat das LAG dem Arbeitgeber mit einer Strafe von 10.000 Euro gedroht, falls der Arbeitgeber den Betriebsrat nochmals nicht beteilige.

Mit seinem Verhalten habe der Arbeitgeber grob gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz (Paragraph 23 Abs. 3 BetrVG) verstoßen.

Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 8. August 2022, AZ 16 TaBV 191/21

### Telefonische Krankschreibung bis Ende März 2023

Aktuell läuft eine Grippewelle um, Anfang Dezember war rund jeder Zehnte betroffen. Da passt es, dass die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung erneut verlängert wurde, nun bis zum 31. März 2023. Die Regelung stammt ursprünglich aus der Corona-Pandemie, sie soll Arztpraxen und Patienten enlasten. Ärzte können Patienten, die an Erkrankungen der Atemwege leiden, also weiterhin nach telefonischer Rücksprache krankschreiben. Wer also unter Erkältung, Grippe oder Corona leidet, kann weiterhin zum Telefonhörer greifen. Die Entscheidung liegt also weiterhin beim Arzt. Die Krankschreibung ist auf maximal sieben Tage befristet, sie kann um weitere sieben Tage verlängert werden.

# Mit Herz und Verstand

**Svend Newger war lange Zeit das Gesicht der IG Metall in der lippischen Kunststoffindustrie. Bald geht er in Rente. Und schaut zurück auf ein Arbeitsleben, das als KfZ-Mechaniker begann, in der Möbelindustrie weiterging und in der IG Metall mündete.**

Ein Motorrad hat er sich gekauft. Das ist zwar gebraucht, aber was Neues in seinem Leben. Und ein Fingerzeig auf die bevorstehende Rente: Viel reisen will Svend Newger. Zum 1. Februar 2023 ist Schluss mit Arbeiten. Dann beginnt für den heute noch 62-Jährigen die Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Aufgewachsen ist er in Windflöte, einem Bielefelder Stadtteil hart an der Grenze zum Kreis Gütersloh. Die Jugend verbrachte er hingegen in Bad Salzuflen. Und machte viel Jungskram, schraubte an Autos und ließ kaum eine Party aus. »Ich hatte eine schöne Kindheit und Jugend«, blickt er zurück, »überhaupt hatte ich viel Glück im Leben«. Mit zarten 14 Jahren begann er eine Ausbildung zum KfZ-Mechaniker, schloss sie ab und blieb im Job.

Das Leben veränderte sich erst wieder Ende der 1980er. Er heiratete und bald kam das erste Kind zur Welt, ein Junge. Später sollte ein Mädchen folgen. Elternzeit gab es damals noch nicht, seine Frau ging aus dem Job, das Geld in der neuen Familie wurde knapp. »Mein Bruder hat mir damals gezeigt, was er bei der Firma Goldreif verdient«, erinnert er sich. Er bewarb sich dort, wurde genommen und verdingte sich künftig in der Möbelindustrie. »Ich habe gerne als KfZ-Mechaniker gearbeitet. Aber letztlich verkaufen wir als Arbeitnehmer unsere kostbare Lebenszeit. Für diese Ware braucht es eine gute Bezahlung«, sagt er nüchtern.

Goldreif gehörte zur Poggenpohl-Gruppe. Poggenpohl gibt es heute noch, von Goldreif im Stadtteil Biemsen-Ahmsen ist nur der Name geblieben. 240 Beschäftigte hatte der Betrieb Anfang der 1990er Jahre. 1994 kandidierte er für den Betriebsrat – und wurde gleich zum Vorsitzenden gewählt. Gerechtigkeit war ihm vorher schon wichtig – doch von nun an wurde es konkret und gewerkschaftlich.

Das bedeutete zunächst nicht die IG Metall, sondern die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK). Svend Newger hängte sich voll rein, wurde später auch in den Konzern- und in den Europäischen Betriebsrat der Poggenpohl-Gruppe gewählt. »Da bin ich richtig wach geworden. Über die Seminare habe ich viel gelernt, was die Rechte im Betrieb sind,

Da sah er noch anders aus: Svend Newger so um 1990 herum.

wie sie eingesetzt werden können, aber auch über den Tellerrand hinaus. Bis heute halte ich die Bildungsarbeit für das A & O der Gewerkschaftsarbeit. Wer etwas bewegen will, muss wissen!«, betont er, »Demokratie hört nicht am Werkstor auf. Überhaupt will sie fortwährend gelernt und geübt sein. Sie lebt davon, dass viele mitmachen. Das macht auch den Unterschied zu autoritären Regierungsformen aus: Dort gibt es keine Debatte sondern nur Ansagen von oben, die Meinung der Menschen zählt nichts«.

In den Folgejahren passierten zwei Dinge, die zusammenhingen: Die Holz- und Möbelindustrie schrumpfte, viele Arbeitsplätze gingen verloren. Damit kam auch die GHK an ihre Grenze, weil es immer weniger Mitglieder gab. Der Ausweg war die Fusion mit der IG Metall. Ab dem 1. Januar 2000 war Svend Newger IG Metaller und wurde Teil eines Projektes namens »ZiMit«, einer Zukunftsinitiative, um die Holzindustrie zu stabilisieren. Die Hälfte seiner Arbeitszeit verbrachte er im Projekt, die andere Hälfte bereits als Gewerkschaftssekretär in der IG Metall-Verwaltungsstelle Detmold. Und blieb dort, als das Projekt auslief. Zuständig war er fortan nicht nur für die Bildungsarbeit, sondern unter anderem auch für die lippische Kunststoffindustrie.

Dass die bis heute ein eigenes Tarifgebiet ist, geht übrigens zurück in die 1970er. Die GHK hatte zwei Bezirksleitungen in NRW, eine davon in Lippe. Entsprechend etablierte sich ein eigenständiges Tarifgebiet in Lippe. Und warum Lippe ein Zentrum der mittelständischen Kunststoffindustrie ist? »Ursprünglich kamen die meisten Betriebe aus dem Maschinen- und Werkzeugbau. Irgendwann vor 50 Jahren haben sie angefangen, zusätzlich Spritzgussmaschinen aufzustellen. Das lohnte sich, weil die Nachfrage nach Kunststoff stieg. Der Maschinenbau verschwand aus den Hallen, die Spritzgussmaschinen wurden mehr. So entstand die lippische Kunststoffindustrie«, berichtet er.

Weiter begleitet haben ihn in den 2000er Jahren die Insolvenzen der Kastenmöbler. »2013 beispielsweise gingen 7 Betriebe innerhalb eines halben Jahres pleite. Zwischen 2002 und 2016 waren es über 30 Betriebe mit rund 8.000 Beschäftigten alleine hier in Lippe«, erinnert er sich. Das bedeutete jede Menge Arbeit für ihn: Immer gab es auch Versuche, die Arbeitsplätze zu retten, es galt, Interessensausgleiche und Sozialpläne zu verhandeln, Auffanggesellschaften zu organisieren und mehr. »Das war eine sehr anstrengende und aufwühlende Zeit. Das ging mir sehr nahe«, blickt er zurück.

Die Kunststoffindustrie kannte zwar auch Krisen, blieb aber vergleichsweise stabil. Negativ ragt da vor allem die Schließung des Linpac-Werks in Lockhausen heraus. 2013 war das. Linpac war ein Jahr zuvor an eine bekannte Heuschrecke namens ›One Equity Partner‹ verkauft worden. Obwohl das Werk noch gar nicht geschlossen war, begann der Eigentümer damit, Maschinen herauszubringen. Die IG Metall verhinderte das durch eine 13-tägige Aktion. Letztlich aber konnte die Schließung nicht verhindert werden. Ein derartiger Knall blieb in den folgenden Jahren zwar aus. Aber in nahezu jedem Betrieb gab es etwas zu regeln. Svend Newger war da ganz Herzblut-Gewerkschafter. Er arbeitete weniger vom Schreibtisch aus sondern war viel in den Betrieben. Immer nah dran.

In den letzten Jahren musste der dann allerdings deutlich kürzer treten. Die gesundheitlichen Probleme häuften sich. Er hatte vorher viel gegeben, nun bekam er viel Unterstützung. »Ich bedanke mich bei allen Kolleginnen und Kollegen in Büro und bei all den, mit denen ich in all den Jahren so vertrauensvoll und gut zusammenarbeiten durfte«, sagt er.

## 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 IG Metall, S.2 oben pixabay, S.2 unten: IG Metall, S,4 unten Manfred Horn, S.4 oben privat

**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