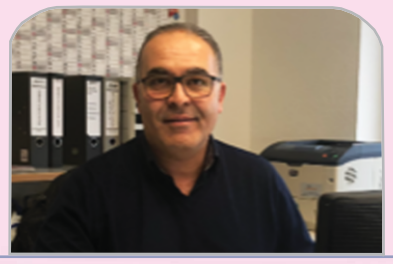
Kunststoff geht nachhaltig. Die Kunststoffindustrie arbeitet daran, den Wertstoff ressourcenschonender und nachhaltiger zu machen. **Seite 3**



Esin Kocaaga ist Betriebsratsvorsitzender bei Ninkaplast. Im Interview berichtet er unter anderem, was der Betriebsrat in den vergangenen zwei Jahren alles geschafft hat **Seite 3**

nachdruck

Nr.47 | April 2020

Durch die Corona-Krise

Die Bundesregierung hat die Möglichkeiten für die Kurzarbeit erweitert, auf die Unternehmen zugreifen können.

Der Corona-Virus geht auch an der lippischen Kunststoffindustrie nicht spurlos vorbei. Wie tiefgreifend die Einschnitte sein werden, lässt sich noch nicht abschätzen. Dies hängt davon ab, wie lange wichtige Industrien wie die Automobilindustrie ihre Produktion herunterfahren oder einstellen.

Die Bundesregierung hat auf die schwierige Lage reagiert und die Möglichkeiten, Kurzarbeitergeld zu beantragen, ausgeweitet. Die wichtigste Änderung: Es reicht nun, wenn für 10 Prozent der Beschäftigten keine Arbeit mehr da ist, damit der Arbeitgeber Kurzarbeit beantragen kann. Der Arbeitgeber kann den Antrag für den gesamten Betrieb oder auch für einzelne Abteilungen stellen. Er legt auch fest, wieviel weniger oder ob überhaupt nicht mehr gearbeitet werden kann. Neu auch: Den Arbeitgebern werden die Sozialversicherungsbeiträge, die sie auch bei Kurzarbeit zu zahlen haben, in voller Höhe erstattet.

Für die Beschäftigten bedeutet das Kurzarbeitergeld auf jeden Fall Verdienstausfall: Ledige erhalten 60 Prozent, Beschäftigte mit Kind 67 Prozent des pauschalierten Nettoengelts. Die Betriebsräte können versuchen, über Betriebsvereinbarungen eine prozentuale Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber zu erreichen. Dieser spart nämlich durch das Kurzarbeitergeld, das Staatsgeld ist, welches über die Bundesagentur für Arbeit fließt, jede Menge Geld. Ausgezahlt wird das Geld übrigens wie der Lohn auch vom Arbeitgeber. Anspruchsberechtigt sind alle, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis sind. Für Auszubildende kann ein Arbeitgeber kein Kurzarbeitergeld beantragen, sie erhalten weiter ihre volle Ausbildungsvergütung. Das vom Bundeskabinett verabschiedete Gesetz, das rückwirkend seit dem 1. März 2020 gilt, sieht erstmals auch Kurzarbeitergeld für LeiharbeitnehmerInnen vor. Den Antrag stellt dabei nicht die Firma, in der sie eingesetzt werden, sondern die Zeitarbeitsfirma, bei der sie beschäftigt sind. »Das erweiterte Kurzarbeitergeld ist ein wichtiges Instrument, um durch die Krise zu kommen. Wir setzen darauf, dass die Arbeitgeber vernünftig handeln. Vernünftig heißt, sich nicht zu scheuen, das Kurzarbeitergeld zu beantragen, wenn es wirklich nötig ist. Zugleich gilt es, Mitnahmeeffekte zu vermeiden und Beschäftigte unnötig in Kurzarbeit zu schicken«, sagt Daniel Salewski von der IG Metall Detmold. Die Bundesregierung plant inzwischen weitere Maßnahmen (nach Redaktionsschluss).

Gespräche über neues Entgeltsystem laufen weiter

Die Tarifgespräche über ein neues Entgeltsystem in der lippischen Kunststoffindustrie waren für die Dauer der Entgelttarifrunde unterbrochen worden und sind am 12. März 2020 wieder aufgenommen worden. »Ein neuer Tarifvertrag ist nötig, weil die bisherigen Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge aus den 70er Jahren stammen und mit der betrieblichen Realität von heute nur noch wenig zu tun haben«, sagt Christian Iwanowski, Tarifsekretär der Bezirksleitung NRW. Das neue System soll nicht mehr zwischen Angestellten und gewerblich Beschäftigten unterscheiden und transparenter werden. Weitere Gesprächsrunden sind geplant.

Heraus zum 1. Mai

Das Motto des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum diesjährigen 1. Mai lautet: »Solidarisch ist man nicht alleine!« Wer versucht, als Einzelkämpfer durchs (Arbeits-)leben zu kommen, wird früher oder später scheitern. Der 1. Mai als Kampf- und Feiertag steht genau für diese Solidarität: Nur wenn Beschäftigte sich zusammenschließen, können sie gemeinsam etwas erstreiten. Wer heute Tarifverträge mit dem Gesetz vergleicht, sieht wie viel Tarifverträge wert sind. Sie stellen Beschäftigte deutlich besser. Von alleine sind diese Verträge nicht entstanden, dahinter standen immer Kämpfe, etwa für die 35 Stunden-Woche, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und vieles mehr.

In Detmold startet die Demonstration am 1. Mai (sofern die Corona-Krise das dann zulässt) um 11 Uhr am Kronenplatz, die Kundgebung findet ab 11.45 Uhr auf dem Marktplatz statt. In diesem Jahr werden dort Erich Koch, Erster Bevollmächtigter der IG Metall und als Hauptredner der Informatiker Alexander Markowetz über die Folgen von Digitalisierung sprechen.

vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele schauen derzeit auf die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie – es ist nun mal die mit Abstand größte Industriebranche in Deutschland. Aufgrund der strukturellen Anforderungen durch die Transformation, Digitalisierung, Elektrifizierung und ökologischen Entwicklung, einhergehend mit einer zunehmenden ökonomischen Abschwächung hat die IG Metall einen anderen Weg der Tarifrunde gewählt. Wir haben im Januar den Arbeitgebern ein Moratorium vorgeschlagen um die Arbeitsplätze, die Standorte in Deutschland zu erhalten und zu sichern. Es soll keinen einseitigen Personalabbau, keine Verlagerungen während dieser Zeit geben. Erklären sich die Arbeitgeber dazu bereit, ist die IGM bereit ohne eine bezifferte Entgeltforderung in die beginnende Tarifrunde zu gehen.

Unsere Ziele in der nun begonnenen Tarifrunde sind, dass wir die erforderliche Transformation der Metall- und Elektroindustrie durch einen Zukunftstarifvertrag begleiten und entwikkeln wollen. Wir wollen unseren Mitgliedern in diesem Prozess die Sicherheit zum Erhalt ihrer Arbeitsplätze bei gleichzeitig gesicherten Qualifizierungschancen ermöglichen, die ihnen eine Perspektive auf Beschäftigung in einer veränderten Arbeitswelt ermöglicht. Dieser Veränderungsprozess kann nur erfolgreich werden, wenn Unternehmen und Beschäftigte ihn gemeinsam gestalten.

Gleichzeitig ist es unerlässlich, dass die noch tragende Stütze der Wirtschaft, der private Konsum, nicht gefährdet wird. Deshalb geht die IG Metall zwar ohne eine bezifferte Entgeltforderung, aber mit der klaren Botschaft einer Kaufkraftstärkung in die Tarifrunde 2020.

Erich Koch, Erster Bevollmächtigter IG Metall Detmold

fett-ecke

Endlich Brexit!

Ende Januar war es endlich soweit: Die britische Regierung verkündete den Austritt des Inselstaates aus der Europäischen Union. Sehr viele atmeten auf: Endlich, Brexit! Nicht, weil sie ihn so toll finden, sondern weil sie das Thema nicht mehr hören konnten. Jahrelang konnte man sich sicher sein, jeden Tag irgendwo eine neue Brexit-Story lesen zu können. Es war aber auch zu schön: Ein schrulliges Parlament in Westminster, dass sich in bester Shakespearscher Tradition zerlegte, ein Speaker, der bunte Krawatten trug und immerzu »Order« rief, zum Schluß ein Premier namens Boris Johnson, der zu Recht als rücksichtsloser Populist beschrieben werden kann. Laut Johnson zahlte Großbritannien 350 Millionen Pfund pro Woche an die Europäische Union, ein Lügenmärchen. Er schwörte eine Nation, die noch nie eine war, auf den Brexit ein und versprach seit 2016 das Blaue vom Himmel. Es ist ein bißchen so wie 1990 in Deutschland, nur unter umgekehrten Vorzeichen: Dieses Mal geht es nicht um Vereinigung, sondern um Trennung, die blühende Landschaften bringen soll.

Doch jetzt mal Hand aufs Herz: Was weißt du eigentlich inhaltlich über den Brexit? Die Medien, auch die Öffentlich-Rechtlichen, inszenierten den Brexit als Scheidungsdrama (und zu allem Überfluss verkündeten Harry und Meghan auch noch, keinen Bock mehr auf die royale Rolle zu haben). Selbst das Scheidungspapier, der Brexit-Vertrag bleibt unbekannt. Vielleicht wurde hier und da das Problem erwähnt, dass die Europäische Union nun eine Aussengrenze zwischen der Republik Irland und Nordirland als Teil Großbritannien hat und dass das ziemlicher Mist ist – aber das war es auch schon.

Es scheint fast so, als hätten Inhalte überhaupt keine Rolle gespielt, und zwar auf beiden Seiten. Das wird sich nun ändern. Bis Ende diesen Jahres (wenn es nicht wieder eine Verlängerung gibt), haben sich beide Seiten, Großbritannien und die Europäische Union, Zeit gegeben, die nötigen Dinge zu regeln. Bis dahin bleibt das Meiste erst mal beim Alten. Wenn bei den Verhandlungen nichts herauskommt – ja, da ist es doch wieder, das böse Wort, droht der »harte Brexit«. So ganz zu Ende ist die Geschichte also doch nicht.

Das wahrscheinlichste Szenario: Beide Seiten schimpfen, drohen – und einigen sich am Ende doch. Denn zu groß sind die wirtschaftlichen Abhängigkeiten. Bislang gingen fast die Hälfte der britischen Exporte in die Europäische Union, London war das europäische Finanzzentrum. Auch für die EU-Länder ist Großbritannien als Markt zu wichtig, um ignoriert zu werden. Zölle oder gar ein Wirtschaftskampf, das will keine der beiden Seiten.

Also wird es so kommen, wie es kommen muss: Es wird ein Freihandelsabkommen geben, Waren werden recht ungehindert und ohne Zölle hin und her fließen. Dazu ein bißchen Rechtssprechung, die die Interessen der großen Konzerne schützt. Vorbilder dafür gibt es weltweit reichlich. Vielleicht dürfen sich auch Wissenschaftler und Eliten frei hin- und herbewegen.

Das wird so kommen, weil Wirtschaftsliberalismus in der Europäischen Union das mit Abstand wichtigste Gut ist. Die Europäische Union war noch nie eine ausgeprägte Sozialunion, auch wenn das einige europäische Politiker behaupten mögen. Soziale Prinzipien und Rechte werden künftig nicht mehr aus der Europäischen Union auf die Insel kommen. Die britischen Gewerkschaften beklagen dies bereits. Bei den Arbeitnehmerrechten werden die britischen Gewerkschaften weiterhin auf internationale Allianzen zählen können, auch mit der IG Metall. Bringt der Brexit aber wirtschaftlichen Abschwung, dann wird es für die britischen Gewerkschaften ein harter Kampf, die Folgen abzumildern. Denn das mit blühenden Landschaften, das kennen zumindest wir ja schon.

gemeldet

100 Jahre Betriebsrätegesetz

Am 4. Februar 1920 verabschiedete der Reichstag das Betriebsrätegesetz. Das heutige Betriebsverfassungsgesetz ist die Weiterentwicklung des Betriebsrätegesetzes und enthält noch viele ähnliche Regelungen. Das Betriebsrätegesetz verankerte erstmals die demokratische Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb mit mindestens 20 Beschäftigten. Die Nazis schafften das Betriebsrätegesetz 1934 ab. Auch im Betrieb galt von da an das Führerprinzip – mit dem Arbeitgeber als Führer, dem die Beschäftigten zu folgen hatten. 1952 verabschiedete der Bundestag das Betriebsverfassungsgesetz. Das Gesetz wurde 1972 und zuletzt 2001 reformiert. Auch heute noch gibt es Betriebe ohne Betriebsrat, meistens, weil der Arbeitgeber die Gründung eines solchen massiv behindert und diejenigen, die einen gründen wollen, einschüchtert.

Trotz steigender Erwerbsbeteiligung: Mehr Ältere sind arbeitslos

Die Arbeitslosigkeit bei älteren Menschen über 60 Jahren bleibt hoch. Zu diesem Ergebnis kommt das »Institut Arbeit und Qualifikation« das Hans Böckler-Stiftung in seinem soeben veröffentlichten Arbeitsübergangsreport. Zwar arbeiten immer mehr ältere Menschen. Die Arbeitslosenquote sei davon aber teilweise entkoppelt. Will heißen: Obwohl mehr Menschen zwischen 60 und 65 regulär arbeiten, sinkt das Risiko, in dem Alter keinen neuen Job mehr zu finden, nicht. Schlimmer noch: Die Zahl der Arbeitslosen zwischen 60 und 65 Jahren hat sogar zugenommen und sich innerhalb weniger Jahre mehr als verdoppelt.

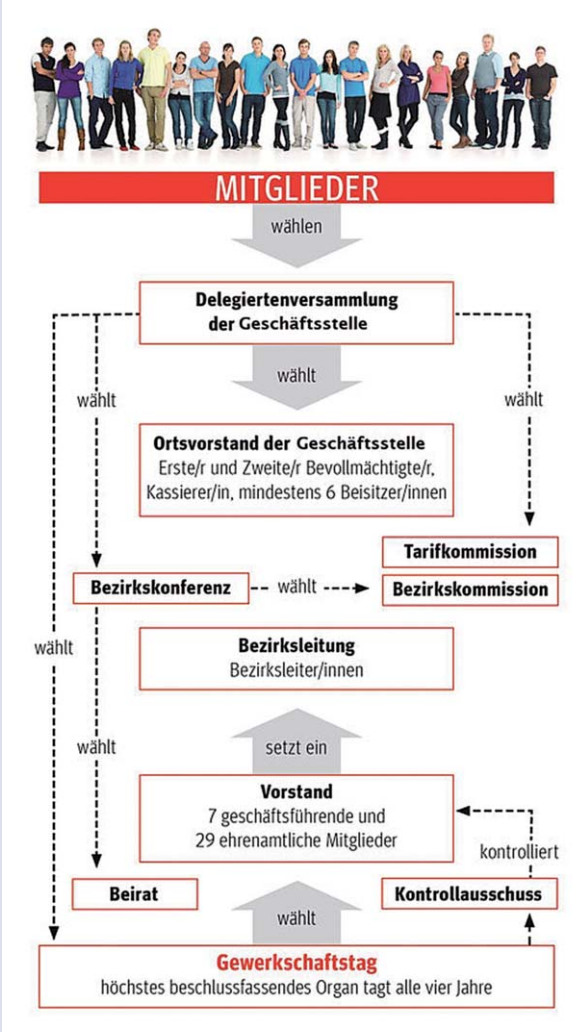
Die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu bleiben, ist ab dem 50. Lebensjahr besonders hoch, sodass der Anteil Älterer unter den Langzeitarbeitslosen (mindestens 12 Monate arbeitslos) bis zum Jahr 2018 auf über 40 Prozent zugenommen hat.

Hinzu kommen veränderte statistische Spielregeln: Seit 2015 gelten allein durch die Sonderregelung für Ältere jährlich circa 140.000 Leistungsbezieher*innen im Sozialgesetzbuch II (60 bis 64 Jahre) nicht als arbeitslos. Zum Vergleich: 2018 waren fast 210.000 Personen in dieser Altersgruppe als arbeitslos ausgewiesen. Ein großer Anteil älterer Arbeitsloser bleibt also verdeckt. Mit der Sonderregelung für Ältere ist im SGB II nach wie vor eine vorruhestandsähnliche Regelung in Kraft, die eine Förderung von Arbeitsuchenden erschwert.

Der ganze Report im Netz:
www.iaq.uni-due.de unter »Publikationen«

Delegierte gewählt

Die Delegierten der IG Metall-Geschäftsstelle Detmold wurden gewählt. Sie bestimmen in den kommenden vier Jahren mit, auf Ebene der Geschäftsstelle und in den Branchen



Die IG Metall ist eine demokratische Organisation. Als der Gewerkschaftstag im Oktober 2019 zusammenkam, waren das rund 500 Delegierte aus dem ganzen Bundesgebiet. Delegierte heißt, dass sie, gegliedert nach Geschäftsstellen, vorab gewählt wurden. Bei der IG Metall heißt das »Organisationswahlen«.

Die gewählte Delegiertenversammlung einer jeden Geschäftsstelle tagt viermal im Jahr und entscheidet zum Beispiel über Aktionen in Betrieben. Die Delegierten wählen den Ortsvorstand der Geschäftsstelle, die Mitglieder der Tarifkommissionen und auch die Delegierten für den Gewerkschaftstag sowie für die Bezirkskonferenz.

Wer in einem Betrieb mit mehr als 150 Beschäftigten arbeitet, wählt bei einer eigenen Mitgliederversammlung seine Delegierten. Wer in einem kleineren Betrieb arbeitet, kann an einer nach Branchen und Personengruppen aufgeteilten Mitgliederversammlung teilnehmen. Bei der IG Metall Detmold begannen die Wahlen am 22. Januar 2020.

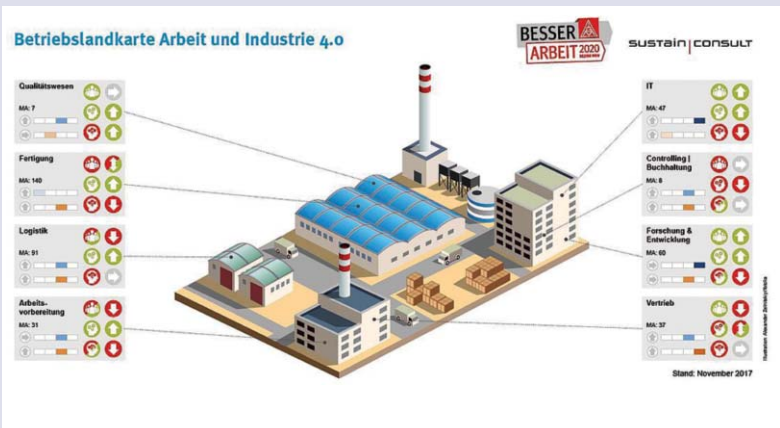
Für die lippische Kunststoffindustrie fanden die Wahlen am 11. März statt. Gewählt wurden Elke Werner (Friedrichs & Rath), Dirk Voigt (Gerdes Kunststoff-Technik), Esin Kocaaga (Ninkaplast), Marcel Gerdt (Oskar Lehmann), Halil Annac (Essmann), Tobias Kölling (Windmöller), Uta Vogel (Schütze) und Senay Atasayar (Ninkaplast).

Sie sind nun von 2020 bis 2023 gewählte Delegierte der IG Metall Detmold. Coko war ein eigenständiger Wahlbezirk, weil es dort eine entsprechende Anzahl engagierter IG Metall-Mitglieder gibt. Die Mitglieder der IG Metall bei Coko versammelten sich und wählten ihre Delegierten für die Geschäftsstelle Detmold. Es galt drei Mandate zu besetzen. Andrea Janssen, Marc Kohrs und Marcus Neitzel konnten alle Stimmen auf sich vereinigen und können dadurch mit einer sehr breiten Unterstützung ihre Ämter antreten. Als Ersatzdelegierte fungieren Eve Bohle, Sylke Olbrich sowie Roland Kurte, Johann Neudorf, René Jahns und Annegret Meier. Somit gibt es drei Delegierte und sechs Ersatzdelegierte, die im Fall der Verhinderung der Delegierten als Ersatz zur Verfügung stehen.

Außerdem wurde bei Coko beschlossen, einen betrieblichen IG Metall-Stammtisch zu bilden, der ursprünglich erstmals im April zusammenkommen wollte. Durch die Corona-Krise wird dies wohl erst später im Jahr sein. Der Termin wird dann im Betrieb durch einen Aushang bekannt gegeben.

Eine Karte des Betriebs zeichnen

Hält Industrie 4.0 in deinem Betrieb Einzug? Wenn ja, wo und in welchem Maße? Und wo besteht Handlungsbedarf? Eine Betriebslandkarte gibt Antworten.



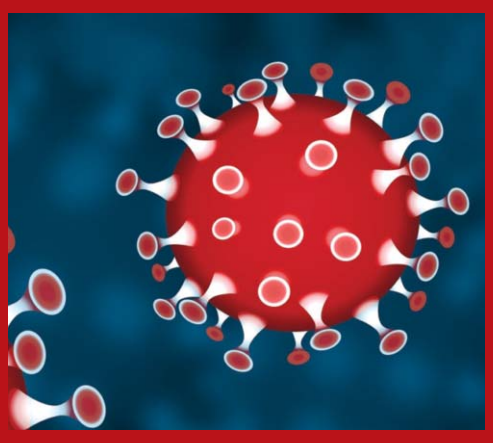
Landkarten haben einen entscheidenden Vorteil: Endlich weiß man, wo was ist und wie man da hinkommt. Eng verknüpft mit dem Projekt »Arbeit 2020« der IG Metall sind die Betriebslandkarten, die einen Überblick geben, wo ein Betrieb in Sachen Digitalisierung steht. Oskar Lehmann hat nun eine. Ein weiteres Beispiel, nicht aus der Kunststoffindustrie, aber aus der Region, ist der Küchenmöbelhersteller pronorm.

Zunächst fürchtete der dortige Betriebsrat, dass durch Digitalisierung Arbeitsplätze verloren gehen. Doch im Gegenteil: Es wurden mehr Leute eingestellt, auch weil das Unternehmen wuchs. Fragten die Beschäftigten früher häufiger bei Kunden wegen einer Bestellung nach, müssen sie jetzt mehr kontrollieren und überwachen. »Die Bedienung ist einfacher geworden«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Peter Engel, »und es kommen mehr Aufträge in der gleichen Zeit rein«.

Das waren einige Antworten, die der Betriebsrat durch das Projekt bekam. Nun brauchte er Lösungen: »Zum einen müssen wir die Beschäftigten qualifizieren. Für die Verwaltung haben wir dazu eine Qualifizierungsmatrix erstellt«, sagt Peter Engel. »Zum anderen müssen wir die Belastungen begrenzen.«

Wird eine Betriebslandkarte erstellt, sind nicht nur die IG Metall und der Betriebsrat einbezogen, sondern auch die Geschäftsführung und die Beschäftigten. Wer eine solche Karte zeichnen will, braucht jede Menge Informationen. Eine Folge hat ein solches Projekt also immer: der Informationsfluss in einem Betrieb verbessert sich. Die Beschäftigten müssen beteiligt werden, wenn sich ihr Arbeitsplatz verändert. Nur wer sich sicher fühlt, wird Veränderungen mitgehen. Das begreifen auch immer mehr Arbeitgeber.

Corona macht die globalen Zusammenhänge deutlich



Wahrscheinlich ist dieser Text schon wieder überholt, wenn der ›Nachdruck‹ gedruckt in den Betrieben liegt, weil zwischen Verfassen und Erscheinen rund zehn Tage liegen. Aber Corona treibt alle um. Bei den gerade angelaufenen Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie soll der Virus hingegen keine Rolle spielen. »Es wird keine Corona-Verhandlungen und keinen Corona-Abschluss geben. Corona wird keine strukturell nachhaltigen Folgen haben. Deshalb kann man darauf keine ganze Tarifrunde ausrichten«, sagte Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall NRW. Klar ist aber, dass der Virus Auswirkungen auf die Betriebe auch in der lippischen Kunststoffindustrie haben wird. Zu eng sind die einzelnen Wirtschaftszweige miteinander verknüpft. Noch kann aber niemand abschätzen, wie tiefgreifend und anhaltend die Auswirkungen sein werden. Die Bundesregierung hat jedenfalls reagiert und die Regelungen zum Kurzarbeitergeld angepasst und bereitet weitere Maßnahmen vor. (siehe Artikel Seite 1) Was schon immer so war und weiter gilt: Für den Gesundheitsschutz im Betrieb ist der Arbeitgeber verantwortlich. Der Gesundheitsschutz ist aber mitbestimmungspflichtig. Das heißt, du kannst auch zu dem Thema, wie ein Schutz vor dem Corona-Virus am Arbeitsplatz funktionieren muss, jederzeit Deinen Betriebsrat ansprechen.

Zufriedenstellend bis gut

In den meisten Betrieben der lippischen Kunststoffindustrie lief es in den ersten zwei Monaten des Jahres. Der Stichtag für die Berichte lag allerdings vor der Corona-Krise.

Bei **Ninkaplast** in Bad Salzuflen arbeiten aktuell 311 Beschäftigte. In den vergangenen drei Monaten gab es zwei Neueinstellungen. Zu den Stammbeschäftigten kommen 20 Leiharbeitnehmer. Zehn junge Menschen werden in dem Werk ausgebildet.

Die gute Nachricht: Es läuft rund. Der Betriebsrat bezeichnet die Auftragslage aus sehr gut, gearbeitet wird von montags bis samstags, Überstunden fallen an.

Bei **Oskar Lehmann** in Blomberg Donop berichtet der Betriebsrat von einer zufriedenstellenden Auftragslage. Aktuell arbeiten dort 225 Beschäftigte, hinzu kommen 19 Auszubildende. Im Betrieb werden 10 Leiharbeitnehmer eingesetzt. Gearbeitet wird von montags bis freitags, Überstunden fallen an. Betriebsvereinbarungen werden zur Zeit keine verhandelt.

Bei **Coko** in Bad Salzuflen arbeiten aktuell 510 Beschäftigte. In den vergangenen drei Monaten wurden 4 Kollegen neu eingestellt. Ausscheidende Mitarbeiter werden weiterhin nicht ersetzt. Hinzu kommen 23 Auszubildende. Rund 25 Leiharbeitnehmer sind zudem im Betrieb.

Die Auftragslage bezeichnet der Betriebsrat als zufriedenstellend. Es fallen Überstunden an. Gearbeitet wird von montags bis samstags.

Erfreulich: Es gibt einen neuen Kunden bei Coko. Der LKW Produzent DAF wird zukünftig mit Coko als Lieferant zusammenarbeiten. Dafür werden zur Zeit erhebliche Planungs- und auch schon Umbauarbeiten durchgeführt. Der Betriebsrat ist in die Planungen einbezogen und somit auf dem neuesten Stand.

Mit erheblichen Investitionen wird in Bad Salzuflen auf die neuen Herausforderungen reagiert. Es werden neue Maschinen angeschafft und in die Automation investiert. Einige Hallen müssen umgestaltet werden. »Zusätzliche Arbeitsplätze werden nicht entstehen, aber die Arbeit wird sich verändern und das Werk wird hoffentlich einer ordentlichen Zukunft entgegen gehen«, sagt Martin Brummermann, Betriebsratsvorsitzender.

Verhandelt wird weiterhin eine Betriebsvereinbarung zum Thema Datenschutz. »Da sind wir inzwischen ziemlich weit fortgeschritten«, sagt Martin Brummermann. Im Kern geht es darum, ob, in welchem Umfang und wie E-Mail und Internet im Betrieb für private Zwecke genutzt werden darf. Weiterhin verhandelt werden Betriebsvereinbarungen zu den Themen Urlaubsgrundsätze und Flexzeiten in der Konstruktion.

Gar nicht gut angekommen ist die von der Geschäftsführung bei der Betriebsversammlung Mitte Januar angekündigte Anrechnung der tarifliche Entgelterhöhung. Der Tarifabschluss sieht zum 1. März 2020 eine Entgelterhöhung von 2,1 Prozent vor. Von der Anrechnung sind etwa 120 KollegInnen betroffen. Alle anderen sind bereits auf dem Tarifniveau angekommen. Unter den Betroffenen herrsche eine große Unzufriedenheit, berichtet der Betriebsrat.

Kunststoff und Nachhaltigkeit

Die Kritik an Kunststoffen ist gewachsen: Zum Symbol sind schwimmende Plastik-Teppiche in den Meeren geworden. Doch die Kunststoffindustrie stellt sich den Herausforderungen und entwickelt.

Kunststoffe geraten zunehmend in die Kritik. Die Probleme mit Plastikmüll an Land und in den Meeren führen dazu, dass Kunststoffe in unserer immer ökologischer denkenden Gesellschaft ein schlechtes Image bekommen haben. Das Bewusstsein wandelt sich: Müssen Gurken unbedingt in Plastik eingepackt werden? Auch die Abhängigkeit von Rohöl, dem Hauptbestandteil der meisten Kunststoffe, stellt ein Problem dar. Plastik zu verringern, ist ein richtiger Ansatz, wenn es beispielsweise um Verpackungen geht, die für den Konsumenten gedacht sind. Doch grundsätzlich gilt: Kunststoffe können viel, sind langlebig und nützlich.

Zudem macht sich die Kunststoffindustrie Gedanken darüber, wie sich Plastik umweltfreundlich herstellen lässt. Bereits heute gibt es Alternativen, sogenannte Biokunststoffe. Eine einheitliche, geschützte Definition gibt es für diese zwar nicht. Man unterscheidet jedoch zwischen biologisch abbaubaren und biobasierten Kunststoffen. Biologisch abbaubare Kunststoffe zersetzen sich unter bestimmten Bedingungen, biobasierte Kunststoffe werden aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt.

Doch Vorsicht: Diese beiden Begriffe dürfen nicht vermischt oder gleichgesetzt werden. So sind biobasierte Kunststoffe nicht unbedingt biologisch abbaubar und biologisch abbaubare Kunststoffe müssen nicht unbedingt aus nachwachsenden Rohstoffen bestehen. Einer der Vorteile von biologisch abbaubaren Kunststoffen in die Kompostierbarkeit unter bestimmten Bedingungen. Bei biobasierten Kunststoffen steht die Unabhängigkeit von Rohöl im Vordergrund.

Es muss genau betrachtet werden, welche Art von Biokunststoffen für die eigenen Produkte verwendet werden soll. Beispielsweise ergibt eine biologische Abbaubarkeit bei langlebigen Produkten nicht unbedingt Sinn. Durch verschiedene Zertifikate gibt es die Möglichkeit, die Eigenschaften von Biokunststoffen unabhängig bestätigen zu lassen. Anwendungsbereiche ergeben sich heute beispielsweise in der Landwirtschaft, wo Abdeckfolien untergepflügt werden können und sich in der Erde zersetzen.

Auch Plastikbesteck kann aus Biokunststoffen hergestellt werden. So gibt es zum Beispiel in Hannover ein System für Mehrwegbecher aus dem biologisch abbaubaren Kunststoff PLA. Es ist also Bewegung beim Kunststoff. Was seiner enormen Bedeutung gerecht wird. Denn eine Welt ohne Kunststoffe wird und kann es nicht geben.

recht praktisch

Bei Glatteis und Sturm

In den ersten zwei Monaten diesen Jahres gab es häufiger Sturm, auch mit orkanartigen Böen. Schulen stellten den Schülern frei, zum Unterricht zu erscheinen oder schlossen gleich ganz. Und was ist mit Arbeitnehmern? Grundsätzlich ist zu Hause bleiben bei Sturm für Beschäftigte nicht vorgesehen. Das Wegerisiko liegt beim Arbeitnehmer, rein rechtlich soll dieser einfach mehr Zeit einplanen, um zum Job zu kommen. Ausnahme ist Extremwetter der Warnstufe Rot, also dann wenn die Wetterfrösche warnen, das Haus zu verlassen. Niemand kann gezwungen werden, sein Leben zu riskieren, um zur Arbeit zu kommen. Bei einer solchen »begründeten Arbeitsverhinderung« muss, wenn möglich, allerdings der Arbeitgeber rechtzeitig informiert werden. Diesem steht dann allerdings frei zu entscheiden, ob der Tag vergütet wird oder nicht, wenn es nicht tarifvertraglich oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt wurde.

Erste Tätigkeitsstätte

Der Fall: Ein Feuerwehrmann, der nach seinem Arbeitsvertrag verpflichtet ist, seinen Dienst an verschiedenen Einsatzstellen zu leisten, hat keine sogenannte »erste Tätigkeitsstätte«. Die Folge: Für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte kann er nicht nur die Entfernungspauschale, sondern auch die tatsächlichen Fahrtkosten als Werbungskosten geltend machen.

In der Einkommensteuererklärung machte der Kläger die Fahrten von seiner Wohnung zur 15 Kilometer entfernten Feuerwache hin und zurück als Dienstreisen geltend (112 Tage x 30 km x 0,30 Euro = 1.008 Euro). Das beklagte Finanzamt hingegen vertrat die Auffassung, dass nur die Entfernungspauschale zu berücksichtigen sei, weil es sich nicht um Dienstreisen, sondern um Fahrten zur sog. »ersten Tätigkeitsstätte« (§ 9 Abs. 4 Einkommensteuergesetz) gehandelt habe. Das Finanzgericht gab dem Kläger nun Recht. Die an 112 Tagen aufgesuchte Feuerwache sei nicht als erste Tätigkeitsstätte anzusehen. Die Vorschrift setze voraus, dass der Arbeitnehmer entweder einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers dauerhaft zugeordnet sei oder dort dauerhaft mindestens je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden solle. Diese Voraussetzungen seien im Streitfall nicht erfüllt, weil der Kläger nach seinem Arbeitsvertrag verpflichtet sei, jeweils nach Einzelanweisung seinen Dienst an vier verschiedenen Einsatzstellen zu leisten, und der Arbeitgeber ihn von einem Tag auf den anderen an eine der anderen Einsatzstellen beordern könne. Allerdings läuft noch eine Beschwerde des Finanzamts beim Bundesfinanzhof gegen dieses Urteil.

Finanzgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28. November 2019 - 6 K 1475/18

Frauentag: #Wir fairändern!

Höhere Entgelte, bessere Arbeitszeitregelungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld – Tarifverträge setzen Standards für alle. Besonders für Frauen lohnen sie sich: Zwischen Frauen und Männern klafft immer noch eine durchschnittliche Lohnlücke von 21 Prozent; wo Tarifverträge gelten, ist die Lücke kleiner. In tarifgebundenen Betrieben liegt der Bruttostundenlohn von Frauen im Schnitt fast ein Viertel über dem in nicht tarifgebundenen Betrieben. Und wo nach Tarif gezahlt wird, gibt es meist auch Betriebsräte, die sich durch ihre Mitbestimmung etwa bei Eingruppierungen für ein diskriminierungsfreies Entgelt einsetzen. Insgesamt, in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft, bleibt aber noch viel zu tun: Für eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt müssen wir an verschiedenen Stellschrauben drehen. Daran arbeitet die IG Metall – und das nicht nur am 8. März, dem Weltfrauentag. Der hat seinen Ursprung in der Arbeiterinnenbewegegung des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts und ist als Kampftag bis heute aktuell.

»In ruhigem Fahrwasser«

Esin Kocaaga ist Betriebsratsvorsitzender bei Ninkaplast. Im Interview berichtet er, wie er in den Betriebsrat gekommen ist, was der Betriebsrat in den vergangenen zwei Jahren alles geschafft hat und wie es mit Ninkaplast weitergehen soll.

Esin Kocaaga hat vor 30 Jahren bei Ninkaplast in Bad Salzuflen als Produktionshelfer angefangen. Da war er 20 und hatte seine Ausbildung als KfZ-Mechaniker abgeschlossen. Im Laufe der Jahre wechselte er aus der Produktion in die QS-Warenausgangsprüfung. Seit 2002 gehört er, mit einer Unterbrechung, dem Betriebsrat des Unternehmens mit gut 300 Beschäftigten an, seit 2018 ist er freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Lange Jahre spielte der Vater von vier Kindern Fußball, bis hoch in die Landesliga, inzwischen hat er altersbedingt aufgegeben und verfolgt den Fußball von seinem heimischen Sofa aus. Fit hält er sich trotzdem, dafür hat er sich zu Hause ein paar Geräte aufgestellt.

Wie bist du 2002 in den Betriebsrat gekommen?
Mich hat jemand aus dem Betriebsrat angesprochen. Mit meiner ruhigen Art würde ich da doch gut reinpassen, hat er gesagt. Ich wollte erst gar nicht, habe mich praktisch überreden lassen. Längst bin ich froh, dass ich diesen Schritt gemacht habe. Seit damals bin ich auch IG Metall-Mitglied.

Welche Bedeutung hat die IG Metall?
Eine große. Die IG Metall als Gewerkschaft macht viel. Ohne die IG Metall würden wir heute mit Sicherheit alle viel weniger verdienen, um nur einen Punkt zu nennen.

Wie ist der Betriebsrat bei euch aufgestellt?
Inzwischen gut. Die letzte Wahl war ja 2018, da mussten wir uns erst zusammenfinden. Wir sind neun Betriebsratsmitglieder, hinzu kommt ein Schwerbehindertenvertreter. Heute kann ich sagen: Unsere Arbeit ist konstruktiv und macht Spaß, weil wir im Betrieb etwas bewegen können.

Wie ist das Verhältnis zur Geschäftsleitung?
Es gibt immer wieder Themen und Situationen, wo wir nicht einer Meinung sind. Das ist aber normal. Unsere Perspektive ist klar: Wir wollen, das Ninkaplast vorankommt und unsere Kollegen und Kolleginnen dabei mitgenommen werden. Unsere Aufgabe, die wir auch gerne wahrnehmen, ist es, die Interessen der Beschäftigten in unserem Betrieb zu vertreten. Manchmal geht es um vermeintliche Kleinigkeiten, manchmal geht es um größeres: So haben wir in den vergangenen zwei Jahren Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die Beschäftigten eine Prämie bringen. Konkret für die Montagen von zwei unserer Artikel, einem ausfahrbaren Küchenmöbelsystem Qanto und Facia ID Innen und Auszugsblenden, zwischen 2 und 2,80 Euro Prämie sind da nun drin bei 110 % Nutzungsgrad. Auch haben wir es geschafft, in der Werkzeuginstandhaltung die Nachtschicht abzuschaffen, die Kollegen dort arbeiten nun in zwei Schichten.

Grundsätzlich suchen und finden wir die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung. Man muss im Gespräch bleiben, sich reiben, Lösungen schaffen.

Wie soll es bei Ninkaplast weitergehen?
In möglichst ruhigem Fahrwasser. Dazu gehören eine weiterhin gute Auftragslage und ein vernünftiger Umgang miteinander. Gerne dürfen wir auch noch wachsen. Anfang des Jahrtausends waren wir mal an die 500 Beschäftigte, da ist heute noch Luft nach oben.

Vorsicht Cartoon!

Hack-Lauch-Gnocchi

Zutaten: 500 gr Hackfleisch, 1 Stange Lauch, 1 Pack Gnocchi, 100 ml Brühe, 150 ml Sahne, 2 EL Parmesan.
Zubereitung - so geht's Schritt für Schritt: Hackfleisch in einer großen Pfanne mit etwas Öl gut anbraten. Salzen und pfeffern. Den Lauch waschen und in dünne Ringe schneiden, zu dem Hackfleisch geben und etwas mitbraten. Die Gnocchi, Sahne und Brühe dazu geben und solange köcheln lassen, bis die Gnocchi weich sind. Zum Schluss den Parmesan unterrühren. Guten Appetit!

Impressum

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

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

Cartoon S.4: André Poloczek

Fotos: IG Metall, S1 oben rechts und S2. und S3. unten: pixabay

Redaktionsleitung, Layout und Satz: Manfred Horn

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

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

IG Metall – Eine starke Gemeinschaft. Jetzt Mitglied werden!

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

○ BEITRITTSERKLÄRUNG
○ ÄNDERUNGSMITTEILUNG

Strichcodelabel der Geschäftsstelle

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

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

Beruf / Tätigkeit / Studium / Ausbildung | Beschäftigt im Betrieb, Postleitzahl, Ort
Mitgliedsart ○ Vollzeit ○ Teilzeit ○ Solo-Selbstständige/-r ○ Auszubildende/-r ○ Schüler/-in, Student/-in ○ Umschüler/-in ○ duales Studium
○ befristet beschäftigt ○ Leiharbeiter/-in, Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?
Ausbildung / vergleichbare Einrichtung / Hochschule | von | bis

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

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

✗ Ort / Datum / Unterschrift

**Mitgliedsnummer, bitte bei Änderungen eintragen | Eintrittsdatum (T T M M J J J J)
Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werberteam | Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden)

IBAN* D E
BIC* | Kontoinhaber/-in
Bank / Zweigstelle
Bruttoeinkommen* (mtl. Bruttoeinkommen) | Beitrag**

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

✗ Ort / Datum / Unterschrift

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

✗ Ort / Datum / Unterschrift

Stand 25.05.2018