◆Die Bundestagswahl steht kurz bevor. Die IG Metall sagt ganz deutlich: Wählen gehen! Einige Programmpunkte der Parteien auf **Seite 2**

◆ Hinter der Tarifpolitik der IG Metall stehen Menschen. Rainer van Koten ist neues Mitglied der IG Metall-Tarifkommission für die lippische Kunststoffindustrie. Ein Interview auf **Seite 4**

nachdruck

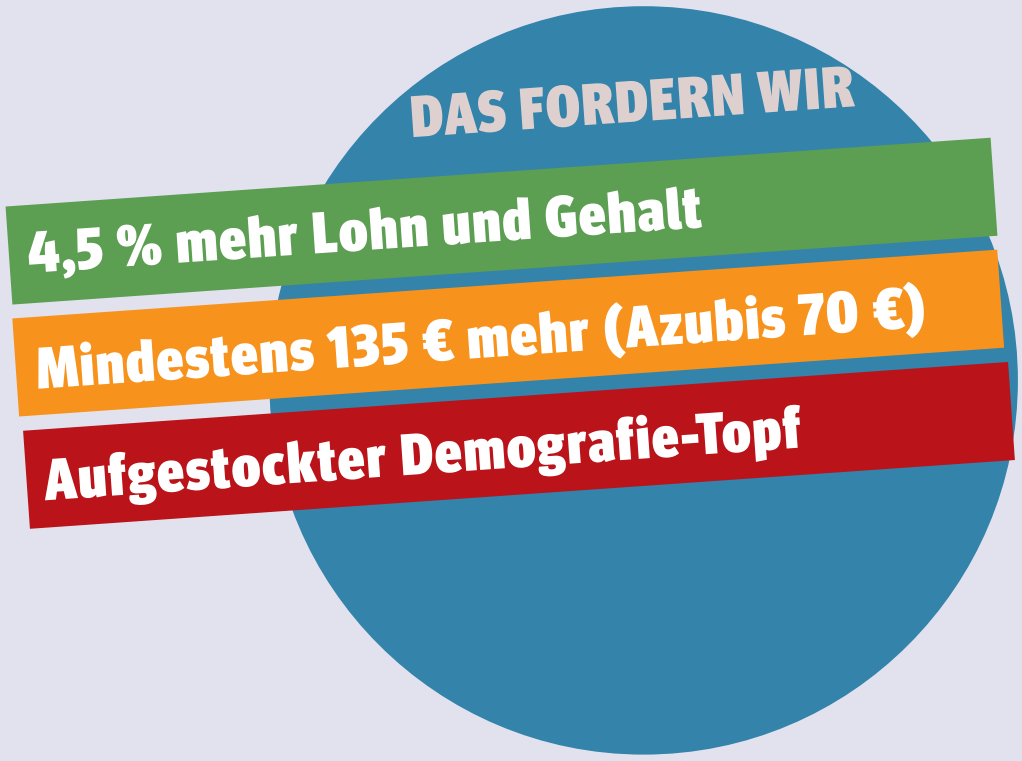
WIR FÜR NRW. WIR FÜR LIPPE.

Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie

Nr.52 | September 2021

Du bist gefragt in unserer Tarifrunde

Die Tarifrunde in der lippischen Kunststoffindustrie startet. Die Forderungen können wir nur ins Ziel bringen können, wenn Du in unserer Tarifbewegung mitmachst.



»Spannend sein wird die nächste Tarifverhandlung zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband«, sagt Esin Kocaaga, Betriebsratsvorsitzender von Ninkaplast und Mitglied der IG Metall-Tarifkommission. »Wir hoffen, dass wir schnellstmöglich eine Einigung hinkriegen«.

Am 16. September (nach Redaktionsschluss) geht es jedenfalls los. Dann steht die erste Verhandlungsrunde an. In der Regel werden in der ersten Runde nur Forderungen bekanntgegeben und über die wirtschaftliche Diskussion gesprochen. Spannend wird jedoch sein, ob die Arbeitgeberseite ihrerseits bereits ein Angebot machen wird. Die nächste, zweite Verhandlungsrunde ist für den 30. September geplant.

Nahezu alle Betriebe der lippischen Kunststoffindustrie sind gut durch die ersten eineinhalb Jahre der Corona-Pandemie gekommen, sogar viel besser als andere Branchen. Im vergangenen halben Jahr dann war die Auftragslage durchweg gut bis sehr gut. »Aktuell schlagen in einigen Betrieben Lieferschwierigkeiten durch. Wir gehen aber davon aus, dass das eine Momentaufnahme ist und die Lieferketten bald wieder normal funktionieren. Dann kann die lippische Kunststoffindustrie sich weiter entwickeln«, sagt Svend Newger, Verhandlungsführer der IG Metall in der Tarifrunde.

Verbesserte Umsätze, besondere Belastungen in der Corona-Zeit, weiter gewachsene Produktivität: Die Beschäftigten müssen viel leisten. Dafür brauchen sie mehr Geld.

Auf der Kostenseite ist die spürbar angezogene Inflation ein echtes Thema: Gerade bei Energie und Lebensmittel haben die Preise mächtig angezogen. Jahrelang war die Inflation niedrig, nun liegt sie zwischen 3 und 4 % – und bei den wichtigen Dingen des Lebens wie Energie und Lebensmittel sogar noch darüber. Möglich, dass die Europäische Zentralbank die Inflation auch in den kommenden Monaten und 2022 in diesem Rahmen laufen lässt, die Preise also noch weiter steigen.

Deswegen ist es das Mindeste, dass in den Tarifverhandlungen die Inflation ausgeglichen wird. »Es kann nicht sein, dass die Beschäftigten real mit weniger Geld nach Hause gehen, obwohl sie mehr leisten und die Betriebe gute Umsätze verzeichnen«, sagt Svend Newger.

Klar ist: Die Forderungen der Tarifrunde werden sich nur erreichen lassen, wenn wir auch den nötigen Druck entfalten. Von sich aus werden die Arbeitgeber nichts geben wollen.

vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Am 26. September sind Bundestagswahlen. Wir sagen: Wählen gehen! Denn tatsächlich besteht nur alle vier Jahre die Möglichkeit, bundespolitisch die Weichen zu stellen. Es ist die erste Wahl der Post-Merkel-Ära. Die Spitzenkandidatinnen und -kandidaten lösen allgemein wenig Begeisterung aus. Und doch sind es immer noch die Parteien und Programme, zwischen denen letztlich die Wahl besteht.

Aus Perspektive der IG Metall geht es darum, die großen Gegenwarts- und Zukunftsthemen anzupacken. Es geht darum, die Gesellschaft und Arbeitswelt so umzubauen, das Wirtschaft und Klimaschutz gleichermaßen profitieren. Das ist zugegebenermaßen eine schwierige Aufgabe. So weitergehen wie bisher kann es aber nicht. Seit Jahrzehnten wird ewiges Wachstum gepredigt, aus dem sich dann gesellschaftlicher Fortschritt ableiten läßt.

Es gibt Parteien, die dieses Modell auch in der Zukunft fortschreiben wollen und sogar Steuererleichterungen versprechen. Die geringere Steuerquote würde zu einem schmaleren Bundeshaushalt führen. Aber dieses Modell geht einfach mal davon aus, dass das Wachstum dafür sorgt, dass trotzdem mehr Steuern reinkommen, einfach weil die Produktion und damit der Gewinn weiter steigen. Das ist nicht nur fantasielos, sondern auch gefährlich. Denn ewiges Wachstum ist kein Naturgesetz. Und da das bisherige Wachstum immer auch den Verbrauch zusätzlicher und endlicher Ressourcen bedeutete, macht es unsere Lebensgrundlagen immer mehr kaputt. Es ist also an der Zeit, umzudenken. Du hast die Wahl!

Svend Newger, IG Metall Detmold

Einmal guten Lohn und Tarifbindung, bitte!

fett-ecke

Du gehst in den Biergarten – und lange Zeit passiert gar nichts. Viel zu wenig Personal für so viele durstige Gäste. Das Gastgewerbe und auch viele Einzelhändler klagen derzeit: Wir kriegen kein Personal. Im Corona-Lockdown hatten viele solcher Läden zwangsweise zu, etliche Beschäftigte mussten sich andere Jobs suchen, um sich über Wasser zu halten. Nach Angaben des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA) haben 325.000 Beschäftigte in 2020 alleine der Gastrobranche den Rücken gekehrt.

Doch um mal Wasser in den Klagewein zu schütten: Viel zu lange haben Kneipen, Restaurants und Cafés darauf gesetzt, dass sich schon jemand finden wird, der ohne festen Arbeitsvertrag und am besten stundenweise und flexibel als Minijobber Bestellungen entgegennimmt und Tische abräumt. Im Sommer 2021, als die meisten Corona-Beschränkungen fielen, wurde zudem endlos Mehrarbeit verlangt, Arbeitsschutzbestimmungen waren dann nur noch zweitrangig. Das Personal muss sich auskennen, freundlich und schnell sein, und das für eine Bezahlung knapp über dem Mindestlohn.

Jetzt zu jammern, dass die Fachkräfte, die billig abgespeist wurden, das Weite gesucht haben, ist also mehr als billig. Denn in der Regel benennen diejenigen, die da klagen, die Gründe nicht: Sie zahlen zu wenig, sorgen sich nicht um ein gutes Arbeitsklima und Beschäftigungsperspektiven, bilden zu wenig aus. Tarifverträge werden vermieden: Nur noch vier von zehn Beschäftigten in der Gastrobranche fallen in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Die Arbeitgeber sind auf permanenter Tarifflucht.

Betroffen sind überwiegend Frauen, sie sind die Mehrzahl der Beschäftigten in der Gastrobranche und müssen sich folglich mit schlecht bezahlten Teilzeit- und Minijobs herumschlagen.

Dass die Gastrobranche in den meisten Fällen eine harte Branche ist, ist allgemein bekannt. Dass die Beschäftigten aber schlecht behandelt werden, ist dabei keine automatische Schlussfolgerung. Es geht auch anders. Dort, wo Arbeitgeber ihre Mitarbeiter mitnehmen, zum Beispiel was Lohn und Arbeitszeiten angeht, wird die Flucht in andere Jobs nicht groß sein. Und wahrscheinlich schmeckt das Essen auch besser, wenn der Koch, die Köchin nicht unter hohem Zeitdruck steht.

Wie wäre es also damit, künftig in ein Restaurant oder Biergarten zu gehen, wo hinter der Theke auf einem Plakat groß steht: »Wir sind tarifgebunden. Uns ist es wichtig, dass es unseren Kolleginnen und Kollegen gut geht!«. Das wäre doch eine tolle Werbung und würde den Kundinnen und Kunden, also uns, gleich ein viel besseres Gefühl geben.

kurz berichtet

Zuwanderung dringend nötig

Viele Arbeitgeber weigern sich nach wie vor, von einem Fachkräftemangel zu sprechen. Doch nun hat die Bundesagentur für Arbeit diesen Mangel auch noch mal ganz offiziell bestätigt. Deren Vorsitzender Detlef Scheele sagte neulich in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung nüchtern: »Uns gehen die Arbeitskräfte aus«. Er mahnt, es müsse deutlich mehr Zuwanderung nach Deutschland geben.

Durch den demografischen Wandel nehme die Zahl der potenziellen Arbeitskräfte im typischen Berufsalter bereits in diesem Jahr um fast 150.000 ab. Das spiegelt sich auch in den Betrieben, in denen viele Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Jahren in Rente gehen werden.

Mit 400.000 Zuwanderern pro Jahr liegt der Bedarf über dem, was die Bundesregierung jährlich an Zuwanderung zulässt. Doch ohne die oftmals bereits qualifizierten Menschen aus anderen Ländern – deren Abschlüsse aber nach wie vor zu selten anerkannt werden – wird der Mangel an Fachkräften auch in der Industrie bald nicht mehr überdeckbar sein. »Was wir heute bereits in der Pflege und vielen schlecht bezahlten Jobs sehen, kommt auch auf die lippische Kunststoffindustrie zu«, sagt Svend Newger, »Menschen müssen ins Land gelassen werden, sie müssen qualifiziert und integriert werden. Das ist machbar, wenn es dazu einen politischen Willen gibt.«

SK-Werkzeugbau in die Insolvenz gegangen

Die 25 Arbeitsplätze bei SK-Werkzeugbau im Extertal sind bedroht. Das Unternehmen ist in Schieflage, Löhne wurden nicht mehr gezahlt. Nun ist das Insolvenzverfahren eröffnet.

Seit 1. September ist bei SK-Werkzeugbau das Insolvenzverfahren eröffnet. Zuvor hatten die rund 25 Kolleginnen und Kollegen keinen Lohn mehr gesehen. »Die Situation wurde untragbar, das Verhalten des Eigentümers war nicht mehr hinnehmbar«, sagt Svend Newger von der IG Metall Detmold.

Früher gehörte SK Werkzeugbau zu Friedrichs & Rath, 2007 wurden sie verkauft, inzwischen gehört sie der twp Group. Die Lage bei Sk Werkzeugbau ist schon länger kritisch. Die twp Group hatte es mit einem eigenen Insolvenzantrag für Sk-Wergzeugbau aber offenbar nicht eilig. Vielmehr kam es zu immer stärkeren Verzögerungen bei den Lohn- und Gehaltszahlungen, in diesm Sommer zahlte der Arbeitgeber gar nichts mehr. Zahlungen erfolgten meist erst auf die Androhung der Geltendmachung. Mehrere Beschäftigte klagten zudem.

Es wurde nicht nur nichts mehr an Lohn und Gehalt ausgezahlt, offenbar waren dei Verbindlichkeiten inzwischen so groß, dass sie in Form von Produktionsanlagen zumindest in Teilen beglichen werden sollen. So gab es Anfang Juli den Versuch, eine

Anlage zur Verwertung abzutransportieren, wodurch der Produktionsprozess zum Erliegen gekommen wäre. Letztlich war die Intervention des Betriebsrats erfolgreich, die Anlage blieb im Betrieb. Die Bank wird nun vermutlich ihre Forderungen an anderer Stelle geltend machen.

Der Geschäftsführer versuchte auch, den Betrieb auf »Kurzarbeit 0« zu setzen, zugleich waren aber durchaus Aufträge vorhanden, die es abzuarbeiten galt. »Die Vermutung liegt nicht fern, dass in Abwesenheit der Mitarbeiter bei einer Kurzarbeit 0, Anlagen und Maschinen zu entfernen«, sagt Svend Newger. Seit Ende Juni sind zudem keine Zahlungen mehr über das unternehmenseigene Bankkonto möglich, die Geschäftsführung blockiert dies.

»In der Summe sollen hier wohl Werte des Unternehmens vernichtet werden, um die twp Group, also vor allem das Hauptunternehmen twp Lage GmbH, am Laufen zu halten«, sagt Svend Newger.

Die ganze Situation ist chaotisch. Leidtragende sind die Beschäftigten, die um ihren Arbeitsplatz bangen müssen.

Nun hat ein Insolvenzverwalter das Regiment übernommen. Es besteht Hoffnung, dass die ausstehenden Löhne über die Agentur für Arbeit gezahlt werden können. Zudem läuft der Betrieb zunächst weiter, Aufträge sind vorhanden. »Wir setzen darauf, dass es einen Investor gibt, der SK-Werkzeugbau übernimmt«, sagt Svend Newger, »und wir würden es begrüßen, wenn es der Geschäftsführung nicht gelänge, sich freizukaufen«.

Wählen gehen! Was Parteien im Programm haben

ARBEIT UND SOZIALES

CDU Das »Prinzip des Forderns und Förderns« will die Union erhalten. Das heißt: Keine Abschaffung von Hartz IV, kein bedingungsloses Grundeinkommen. Zu wichtigen Themen wie dem Mindestlohn äußert sich die Union in ihrem Wahlprogramm nicht. Die Minijobgrenze soll von 450 auf 550 Euro pro Monat erhöht werden. Von kleineren Korrekturen abgesehen, setzt die CDU auf Kontinuität bei »Arbeit und Soziales«.

SPD Die Sozialdemokraten wollen den Mindestlohn auf 12 Euro anheben. Minijobs sollen reduziert werden, in der Altenpflege generell nach Tarif gezahlt werden. Es soll einen Rechtsanspruch auf 24 Tage Homeoffice im Jahr geben. Die SPD plant Verbesserungen beim Elterngeld, eine Verdoppelung der Kinderkrankentage sowie eine neue Familienpflegezeit mit bis zu 15 Monaten Lohnersatz bei Pflege eines Angehörigen.

GRÜNE Mit der »Kindergrundsicherung« streben die Grünen eine Zusammenlegung von Kindergeld, Kinderzuschlag, Sozialgeld und von Bedarfen für Bildung und Teilhabe an. Sie wollen die Elternzeit auf 24 Monate ausweiten. Die Grünen wollen einen kostenlosen Meisterbrief und eine schnellere Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse erreichen. Den Mindestlohn will die Partei auf 12 Euro pro Stunde anheben. Bereits ab vier Monaten Beschäftigung soll es einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geben.

LINKE Die Linke will den gesetzlichen Mindestlohn auf 13 Euro erhöhen. Um die Sozialversicherung zu stärken, will die Linkspartei den Niedriglohnsektor abschaffen und einen Rechtsanspruch auf eine Vollzeitstelle für alle Beschäftigten gesetzlich verankern. Leiharbeit, Werkverträge und sachgrundlose Befristungen sollen verboten werden. Sämtliche Tätigkeiten sollen über die Sozialversicherungen abgesichert werden. Das schließt auch Beschäftigte über Plattformen, Soloselbstständige und Saisonbeschäftigte ein. Die Linke will dafür sorgen, dass Tarifverträge leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

MEHR

Die Spitzenkandidat*innen werden von den Parteien ins Schaufenster gestellt, doch alle Parteien treten mit einem Programm zur Wahl an. Wie ernst sie ihr eigenes Programm nach der Wahl noch nehmen, ist eine andere Frage, aber die Wahlprogramme geben doch eine gute Orientierung, wofür die Parteien stehen.

Unser Vergleich in dieser Ausgabe benennt nur einige Punkte, wichtige Themen wie Umwelt, Mobilität, Gesundheit, Bildung und Aussenpolitik fehlen. Es lohnt sich also, sich die Programme anzuschauen.

Sie sind unter anderem auf der Seite www.bundestagswahl-2021.de/wahlprogramme zu finden, ausführlicher inklusive der kleineren Parteien hier www.abgeordnetenwatch.de/bundestag/wahlprogramme. Mehrere Webseiten bieten zudem einen Vergleich der Wahlprogramme an, unter anderem der Öffentlich-Rechtliche Rundfunk auf seinen Webseiten.

STEUERN

CDU Die Christdemokraten wollen so schnell wie möglich zurück zur Schwarzen Null. Also nicht mehr ausgeben, als reinkommt. Trotzdem soll es keine Steuererhöhungen geben, vielmehr sogar noch Entlastungen für Unternehmen. Wie das gehen soll? Mehr Wachstum, eine entfesselte Bürokratie. Für die unteren und mittleren Einkommen würde sich, was die Steuern angeht, wahrscheinlich wenig ändern.

SPD Die Sozialdemokraten wollen niedrige und mittlere Einkommen moderat entlasten, hohe Einkommen und Vermögen stärker belasten. Ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 250.000 Euro (Verheiratete 500.000 Euro) soll die Einkommensteuer um drei Prozentpunkte erhöht werden. Das Ehegattensplitting soll abgeschafft werden. Der Solidaritätszuschlag für Spitzeneinkommen soll bleiben. Eine Vermögenssteuer von einem Prozent und eine Mindestbesteuerung großer Betriebsvermögen sollen kommen. Ähnlich wie die CDU akzeptiert die SPD die Schuldenbremse, auch wenn sie mögliche Spielräume zur Kreditaufnahme stärker betont.

GRÜNE Die Grünen wollen eine innovationsfreundliche Steuerpolitik. Für mehr Steuergerechtigkeit will die Partei den Grundbetrag bei der Einkommensteuer erhöhen und eine Anhebung des Spitzensteuersatzes auf 45 Prozent ab 100.000 Euro Jahreseinkommen für Alleinstehende (200.000 Euro für Paare), ab 250.000 Euro (500.000 Euro) Jahreseinkommen bei 48 Prozent. Bei Vermögen oberhalb von zwei Millionen Euro pro Person soll jährlich ein Prozent davon an die Länder gehen. Konzerne sollen angemessen besteuert werden, etwa mit einer Digitalkonzernsteuer.

LINKE Die Linke will Einkommen bis 1.200 Euro pro Monat steuerfrei lassen. Der Steuerverlauf wird abgeflacht. Mittlere Einkommen sollen einen höherer Freibetrag bekommen und entlastet werden. Zur Bewältigung der Corona-Krise schlägt die Linkspartei eine Vermögensabgabe vor. Sie soll für Nettovermögen von mehr als zwei Millionen Euro fällig werden und 20 Jahre lang über Raten gezahlt werden. Sie fordert eine Vermögensteuer, die Vermögen (ohne Schulden) oberhalb von einer Million Euro mit 5 Prozent belastet. Eine Finanztransaktionssteuer soll kommen. Die Linke hält die Schuldenbremse für volkswirtschaftlich unsinnig und will sie abschaffen.

UND SONST? Die FDP setzt bei allen wichtigen Themen weiter auf die Kraft des Marktes. Der Staat soll den Rahmen stellen. Zwei Punkte: Die Steuern sollen runter, vor allem für Unternehmen, Arbeitszeiten sollen flexibler werden. || Und die AfD ist auf Grund ihrer rechtspopulistischen und zum Teil rechtsextremen Ausrichtung für uns keine Wahloption.

Betriebe entwickeln sich

Die neuen Auszubildenden sind am Start. Doch in allen Betrieben sind es weniger, als möglich gewesen wäre. Und: Die Lieferengpässe beeinträchtigen inzwischen bei einigen die Produktion.

Bei **Ninkaplast** in Bad Salzuflen gibt es weiterhin eine gute Auftragslage. 312 Kolleginnen und Kollegen arbeiten im Betrieb. In den vergangenen zwei Monaten gab es keine Samstagsarbeit, für September hat die Geschäftsführung aber angekündigt, wieder Samstagsarbeit zu beantragen.

Zu den Stammbeschäftigten kommen 30 bis 35 Leiharbeitnehmer. Zehn Azubis lernen bei Ninkaplast. Sechs Auszubildende als Verfahrensmechaniker für Kunststoff und Kautschuk und vier kaufmännische Auszubildende, einer von ihnen hat zum 1. August begonnen. »Erfreulich ist, dass zunächst zwei fertige Auszubildende als Verfahrensmechaniker für Kunststoff und Kautschuk befristet für zwei Jahre übernommen wurden und einer auf Wunsch für ein Jahr übernommen wurde«, sagt Esin Kocaaga, Betriebsratsvorsitzender bei Ninkaplast.

Mehrere Kolleginnen und Kollegen wurden inzwischen von der Betriebsärztin geimpft. »Wir hoffen das sich noch mehr Kollegen dazu bereit erklären sich impfen zu lassen, damit wir die Pandemie schnellstmöglich hinter uns bringen und unser normales Leben wieder zurückkriegen«, erklärt Esin Kocaaga.

Sein Blick geht auch bereits ins Jahr 2022. Dann stehen wieder Betriebsratswahlen an. Der Wahlvorstand dafür wurde bereits vor kurzem gewählt.

Der Betriebsrat gratuliert den beiden Jubilarinnen Maria Mense (25 Jahre) und Sari Meryem (45 Jahre bei Ninkaplast).

Bei **Friedrichs & Rath** im Extertal ist die Auftragslage eigentlich gut. Die Produktion könnte viel fertigen, aber das Kunststoffgranulat wird nicht in den Mengen geliefert, die der Betrieb benötigt. »Leider leiden wir unter einem Mangel an Material. Wir bekommen schwer Kunststoffgranulat«, sagt Jutta Kopischke, die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Zu dem kommt noch die Chip/ Halbleiter-Problematik hinzu, so das die Kunden die Aufträge verschieben. Aus diesem Grund hat Friedrichs und Rath ab dem 1. September 2021 Kurzarbeit beantragt. Vorerst immer freitags ruht die Produktion.

Unverändert arbeiten 223 Beschäftigte im Betrieb. In den vergangenen drei Monaten wurden acht Kolleginnen und Kollegen neu eingestellt. 15 Leiharbeitnehmer sind im Betrieb. Der Betriebsrat bedauert sehr, dass auch in diesem Jahr keine Auszubildenden an den Start gehen.

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten lässt noch auf sich warten. Bei diesem Thema ist der Betriebsrat weiter in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. »Wir drängen schon seit längerer Zeit auf eine solche Betriebsvereinbarung. Bekanntlich ist die gesetzliche Regelung im Rahmen der Corona-Pandemie-Bekämpfung ausgelaufen. Um so wichtiger ist es nun, eine Betriebsvereinbarung zu dem Thema abzuschließen«, sagt Jutta Kopischke.

Bei **Oskar Lehmann** in Blomberg Donop ist die Auftragslage zufriedenstellend, berichtet der Betriebsrat. Gearbeitet wird von montags bis freitags, Überstunden fallen an. Die Zahl der Beschäftigten hat sich im vergangenen Quartal erhöht. Es gab drei Neueinstellungen, so dass nun 228 Kolleginnen und Kollegen im Betrieb arbeiten. Hinzukommen unverändert Leiharbeitnehmer. Erfreut ist der Betriebsrat darüber, dass sieben neue Auszubildende bei Oskar Lehmann begonnen haben. Diese setzen sich wie folgt zusammen: zwei Fachlageristen, ein Fachinformatiker, zwei Industriekauffrauen, und zwei Verfahrensmechaniker. Damit erhöht sich die Zahl der Azubis auf 23.

Bei **Essmann** in Bad Salzuflen ist die Auftragslage gut. Es gab in den vergangenen drei Monaten fünf Neueinstellungen, die Zahl der Beschäftigten liegt bei 306. Entlassungen gab es keine, dies unterbindet auch die Zukunftsvereinbarung, die der Betriebsrat Ende Juni mit der Geschäftsführung abgeschlossen hat. Über die vergangenen Jahre sei die Zahl der Beschäftigten aber gesunken. »Wir hatten mal 350 Kolleginnen und Kollegen«, sagt Halil Annac, der Betriebsratsvorsitzende.

Geschrumpft ist die Zahl vor allem durch unternehmensinterne Auslagerungen, etwa im vergangenen Jahr von IT und Rechnungswesen. Und genau dort scheint das Outsourcing innerhalb der Kingspan-Gruppe aktuell an eine Grenze gekommen zu sein. Denn die Geschäftsführung hat nun doch wieder eine kleine Abteilung vor Ort in Bad Salzuflen etabliert. Es gibt nun einen Finance Director vor Ort, zudem wurden zwei Controller eingestellt. »Wir begrüßen das kleine Team am Standort und begrüßen auch, dass das Team bei uns seine Arbeit aufgenommen hat. Denn in der Praxis ist es immer wieder schwierig und aufwendig, mit dem zentralen Rechnungswesen und Controlling, das ja seit nun seit einiger Zeit von Polen aus arbeitet, zu kommunizieren«, sagt Halil Annac, der Betriebsratsvorsitzende.

Aktuell sind 13 Auszubildende im Betrieb, fünf von ihnen – vier Industriekaufleute und ein Maschinen- und Anlagenbauer – haben ihre Ausbildung am 1. September begonnen. »Wir wollten eigentlich sieben neue Azubis, doch die Personalabteilung hat uns mitgeteilt, es gäbe keine entsprechenden Bewerber«, bedauert Halil Annac. Zu den Stammbeschäftigten kommen vier Leiharbeitnehmer und 14 Aushilfen, die zeitlich befristet direkt bei Essmann eingestellt sind.

Betriebsrat und Geschäftsleitung verhandeln immer noch eine Betriebsvereinbarung zum Office 365. Bislang gibt es nur eine »bedingte Freigabe« für Word, Exel und Co. »Wir hoffen, da bald zum Abschluss zu kommen, aber es sind immer noch viele Fragen offen, die die Geschäftsleitung klären muss, etwa wer für was zuständig ist und wie der Datenschutz sauber geregelt werden kann«, sagt Halil Annac. Zudem möchte die Geschäftsführung die Betriebsvereinbarung zum Entlohnungsmodell für Aussendienstmitarbeiter verändern. Die Verhandlungen dazu werden wahrscheinlich bald beginnen.

Angekündigt hat die Geschäftsführung zudem, dass die Verwaltung und Produktion am Standort Detmold aufgelöst und in den Standort Bad Salzuflen integriert wird. Für die Detmolder Beschäftigten hat der Betriebsrat einen Sozialplan erwirkt, wer also künftig in Bad Salzuflen statt in Detmold arbeiten wird, bekommt eine einmalige Zahlung. »Die genauen Daten haben wir noch nicht, also wann der Umzug des Standortes stattfindet. Wir rechnen damit im kommenden Jahr«, sagt Halil Annac. Damit würde sich der Standort in Bad Salzuflen weiter verändern, nachdem in diesem Jahr bereits die Kingspan Services Deutschland auf das Gelände in Bad Salzuflen umgezogen ist.

Positiv: Die Büros bekommen einen neuen Anstrich und neue Teppichböden, eine Renovierung, die tatsächlich mal anstand. Die Abteilungen müssen allerdings im Haus auch umziehen, die Geschäftsführung verspricht sich davon vor allem kürzere Wege.

Schön: Am 17. September (nach Redaktionsschluss) wird es endlich mal wieder ein Fest bei Essmann geben, nachdem coronabedingt in den letzten eineinhalb Jahren alles ausfallen musste. Musik und Essen auf dem Hof, draußen vor der Tür, das verspricht ein netter und geselliger Spätsommernachmittag zu werden.

Bei **Coko** in Bad Salzuflen hat sich die Auftragslage eingetrübt. Automotive-Kunden schieben ihre Aufträge oder verringern die Liefermenge. Sie haben zur Zeit erhebliche Probleme, die Fertigungen aufrecht zu erhalten, weil Teile fehlen, vor allem Halbleiter. Das bekommen Zulieferer wie Coko deutlich zu spüren. Denn die Kunden sitzen am längeren Hebel. Zwar haben sie sich vertraglich verpflichtet, bestimmte Mengen abzunehmen. Doch würde Coko eine Vertragsstrafe aufrufen, würde es ziemlich sicher keinen Folgeauftrag mehr geben.

Der Betriebsrat schließt nicht aus, dass die Geschäftsführung in Kürze Kurzarbeit will. »Genaues wissen wir nicht, aber kommt es so, gilt: Kurzarbeit ist mitbestimmungspflichtig. Die Betriebsvereinbarung von 2020 ist ausgelaufen es müsste eine neue abgeschlossen werden. Wir würden dann wissen wollen, in welchen Bereichen und in welchem Umfang aus Sicht der Geschäftsführung Kurzarbeit nötig ist«, erklärt Martin Brummermann, der Betriebsratsvorsitzende.

Im Betrieb arbeiten weiterhin gut 500 Beschäftigte. In den vergangenen drei Monaten gab es rund 20 Neueinstellungen, weil Kolleginnen und Kollegen in Rente gegangen sind oder zu anderen Unternehmen gewechselt haben. Die mediale Offensive, neue Mitarbeiter aktiv per Stellenanzeige zu suchen, trägt weiter Früchte.

Sehr bedauerlich findet der Betriebsrat, dass zum 1. August nur drei Azubis neu bei Coko begonnen haben, zwei Verfahrensmechaniker und ein Mechatroniker. »Offenbar gibt es zu wenige geeignete Bewerber, einige sind zudem kurzfristig abgesprungen«, sagt Martin Brummermann. Die Gesamtzahl der Auszubildenden liegt damit bei 20.

Mehrere Themen stehen zur Verhandlung an. So will der Arbeitgeber das Thema »Anheizen« anpacken: Die Maschinen müssen erst auf Temperatur gebracht werden, bevor produziert werden kann. »Wir werden erst mal mit den Kolleginnen und Kollegen sprachen, was sie davon halten, dass einige von ihnen früher kommen, um die Anlagen hochzufahren«, sagt Martin Brummermann.

Abgeschlossen ist hingegen die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung. Alle Beschäftigten mit Ausnahme der Leitenden stempeln nun, die Arbeitszeit wird somit nun genau erfasst.

recht praktisch

Krank schreiben am Telefon

Vorläufig noch bis 30. September 2021 ist es für Beschäftigte möglich, sich telefonisch krankschreiben zu lassen. Diese Möglichkeit wurde mit der Pandemie eingeführt und immer wieder verlängert. Sie soll Kontakte reduzieren. Weiter gilt: Wer Atemwegserkrankungen hat, kann beim Arzt anrufen, der dann nach einer telefonischen Befragung entscheiden muss, ob er direkt krankschreibt oder eine körperliche Untersuchung machen will. Die Krankschreibung gilt dann für höchstens sieben Tage, kann in der Folge aber um weitere sieben Tage verlängert werden. Offen ist, ob die Regelung nach dem 30.09. nochmals verlängert wird.

Keine Maske – Kündigung

In den Betrieben sind die Corona-Vorschriften umzusetzen. Doch was passiert, wenn sich ein Beschäftigter weigert, eine Maske zu tragen? Ein solcher Fall landete nun beim Arbeitsgericht in Köln.

Ein Service-Techniker trug entgegen der Anweisung des Arbeitgebers keine Maske. Anfang Dezember 2020 weigerte sich der Kläger, einen Serviceauftrag durchzuführen, weil der Kunde auf das Tragen einer Maske bestand. Zugleich konnte der Mitarbeiter ein ärztliches Attest einreichen, das ihn von der Maskenpflicht befreite, weil es für ihn aus medizinischen Gründen unzumutbar sei, eine Maske zu tragen. Der Arbeitgeber teilte daraufhin mit, dass sie das Attest mangels konkreter nachvollziehbarer Angaben nicht anerkenne. Dem Arbeitnehmer wurde zudem angeboten, sich betriebsärztlich untersuchen zu lassen.

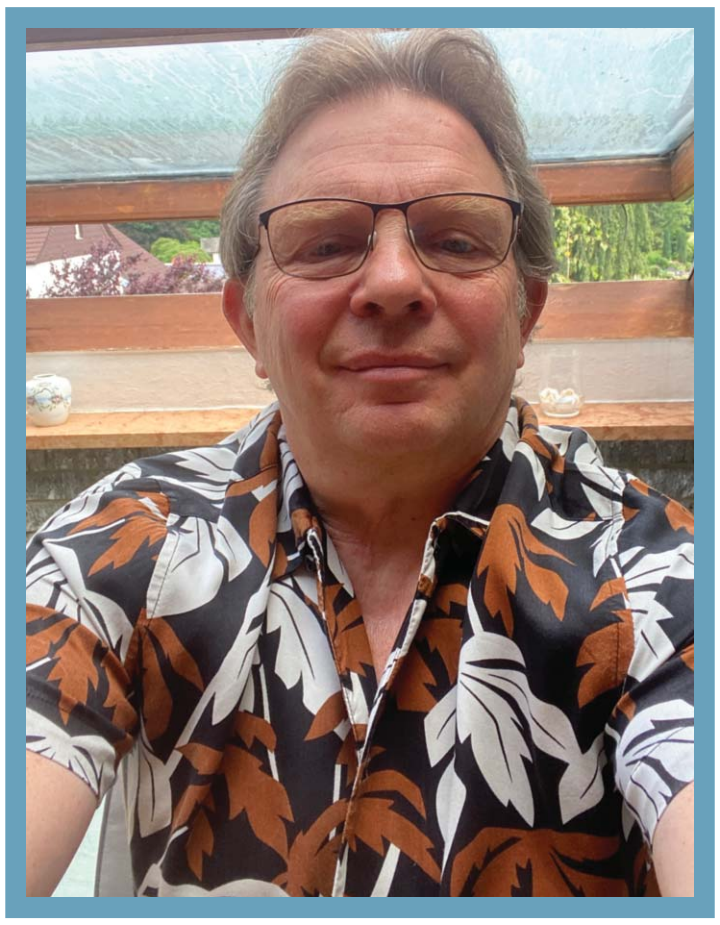
Der Kläger lehnte das ab und weigerte sich weiterhin, den Serviceauftrag mit Maske auszuführen. Es folgten eine Abmahnung und schließlich eine außerordentliche Kündigung. Das Arbeitsgericht Köln hat die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers nun aber abgewiesen. Der Kläger habe wiederholt gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen. Eine Rechtfertigung für dieses Verhalten war für das Gericht nicht ersichtlich. Das ärztliche Attest sei weder aktuell noch biete es eine konkrete Diagnose, begründete das Arbeitsgericht.

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 30.06.2021 – 12 Ca 450/21

ZUKUNFT SICHERN.
TARIFBEWEGUNG LIPPISCHE KUNSTSTOFFINDUSTRIE

»Gerechtigkeit ist ein Thema für mich«

Rainer van Koten ist neues Mitglied der Tarifkommission der IG Metall für die lippische Kunststoffindustrie. Bei Essmann ist er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Ihm ist es schon seit seiner Jugend wichtig, sich sozial zu engagieren.



Rainer van Koten ist neugewähltes Mitglied der Tarifkommission der IG Metall für die lippische Kunststoffindustrie. Der 60-Jährige arbeitet bei Essmann in Bad Salzuflen und ist dort stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.

Gelernt hast Du Dachdecker, heute arbeitest Du bei Essmann...

Und das schon seit 32 Jahren! Damals fuhr ich durchs Lipperland, hielt bei Essmann, sprach vor und hatte noch am gleichen Tag einen festen Arbeitsvertrag in der Hand. Ich dachte mir, die Firma hat ja auch was mit Dächern zu tun. Und: Hier kannst Du vielleicht alt werden. Denn die Aussicht, bis Mitte 60 bei Wind und Wetter auf Dächern zu stehen, hat mir schon damals nicht gefallen. Gelernt habe ich aber tatsächlich Dachdecker, gearbeitet habe ich in dem Beruf aber nur kurz. Damals, in den 1980ern ging ich nach Berlin, bekam aber Heimweh in ging zurück ins Lipperland. Ich arbeitete dann hier und da, blieb aber nie lange. Bis ich dann 1985 zu Essmann kam.

Hast Du die Entscheidung bereut?

Keineswegs. Heute arbeite ich nachmittags im Rückversand, prüfe rücklaufende Ware, lege sie auseinander, lagere die noch brauchbaren Teile ein. Vormittags kann ich als Betriebsrat den Kolleginnen und Kollegen helfen. Halil Annac ist Betriebsratsvorsitzender, ich Stellvertreter. Die Freistellung teilen wir uns, ich vormittags, Halil nachmittags. Und wir teilen uns auch den Zuschnitt: Ich bin eher für den gewerblichen Bereich ansprechbar, er für den Angestellenbereich. Das klappt gut.

Hast Du auch ein Leben jenseits des Betriebs?

Klar, ich wohne in Leopoldshöhe, bin geschieden, meine zwei Kinder sind erwachsen und aus dem Haus. Durch eine Krankheit bin ich inzwischen eingeschränkt, aber davor war ich ein begeisterter Marathon-Läufer. Zweimal habe ich am Berlin-Marathon teilgenommen, viermal am Hermannslauf.

Wie bist Du in die Tarifkommission gekommen?

Halil hat mich gefragt, ich habe ja gesagt, er hat mich vorgeschlagen und ich wurde gewählt. Ich bin ganz neu dabei seit diesem Jahr. Die aktuelle Tarifrunde ist die erste für mich und ich bin gespannt, wie das abläuft. Mitglied der Tarifkommission zu sein, bedeutet die Forderung zu beschließen, in den Verhandlungen präsent zu sein und schließlich das Ergebnis abzustimmen. Ich sitze da zusammen mit Hauptamtlichen der IG Metall und den Mitgliedern der Tarifkommission aus Betrieben der lippischen Kunststoffindustrie.

In die Tarifkommission bin aber nur gekommen, weil ich mich schon lange in der IG Metall engagiere. Schon als Auszubildender war ich in einer Gewerkschaft, als Dackdecker in der IG Bau, und dann später in der IG Metall.

Im Betriebsrat war ich zunächst Ersatzmitglied, seit acht Jahren bin ich stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Von Anfang an habe ich meine Gewerkschaftsbeiträge gerne gezahlt – die Zusammenhänge waren mir schon als 16-Jähriger Azubi klar: Ohne eine starke Gewerkschaft sieht es schlecht aus für uns Beschäftigte. Ich war immer schon sozial eingestellt, Gerechtigkeit immer ein Thema für mich.

Habt ihr als Betriebsrat bei Essmann was erreicht?

Ich kann jetzt nur für die letzten Jahre sprechen. Und da kann ich sagen: Wir haben einiges erreicht. Ein paar Beispiele: Bei Überstunden gibt es inzwischen 25 Prozent Zuschlag, das gab es vorher nicht. Und es gibt im gewerblichen Bereich keine flexiblen Arbeitszeiten mehr, das Leben wird so planbarer. Wir haben zahlreiche Regelungen und Vereinbarungen mit der Geschäftsführung treffen können. Insgesamt ist das Klima im Betrieb besser geworden.

Und wir als Betriebsrat werden von unseren Kolleginnen und Kollegen anerkannt. Wenn wir durch die Bereiche gehen, werden wir viel angesprochen, uns werden viele Fragen gestellt. Das zeigt für uns, dass die Kolleginnen und Kollegen uns für kompetent halten, uns ernst nehmen und uns auch vertrauen, dass wir uns für sie einsetzen.

Vorsicht Cartoon!

Impressum

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

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

Fotos: S.1 unten: pixabay; S.2 mitte: pixabay; S.4 oben privat, S.4 unten: Kartoon Harn Bergen

Redaktionsleitung, Layout und Satz: Manfred Horn

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

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

IG Metall – Eine starke Gemeinschaft. Jetzt Mitglied werden!

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

BEITRITTSERKLÄRUNG

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

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

Persönliche Angaben
Name* Vorname* Geburtsdatum/Geschlecht* ○ weiblich ○ männlich Staatsangehörigkeit*
Straße* Hausnr.* Land* PLZ* Wohnort*
E-Mail ○ dienstlich ○ privat Telefon ○ dienstlich ○ privat Mobiltelefon ○ dienstlich ○ privat

Daten zum Betrieb
Beschäftigt im Betrieb
PLZ Ort

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

Beschäftigungsdaten
Derzeitige berufliche Tätigkeit ○ Vollzeit ○ Teilzeit ○ Solo-Selbstständige/-r ○ befristet beschäftigt ○ Leiharbeiter/-in, Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?
als: bei: Beginn: Ende:
○ Schüler/-in ○ Umschüler/-in ○ Auszubildende/-r ○ Student/-in ○ duales Studium Wie heißt die Schule/Einrichtung/Hochschule? Bruttoeinkommen: Beitrag
als: Beginn: Ende: mtl. Bruttoeinkommen

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

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

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

✗ Ort/Datum/Unterschrift

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

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

✗ Ort/Datum/Unterschrift

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

✗ Ort/Datum/Unterschrift

Stand Juli 2018