◆Die Betriebsratswahlen laufen. Warum es wichtig ist, seine Stimme abzugeben. **Seite 2**

◆Am 7. März war Equal Pay-Day, am 8. März Weltfrauentag. Die IG Metall steht für Gleichberechtigung an 365 Tagen im Jahr. **Seite 3 unten**

nachdruck

WIR FÜR NRW. WIR FÜR LIPPE.

Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie

Nr.54 | März 2022

Corona-Prämie, 1, 9 % mehr dauerhaft

Die steuerfreie Corona-Prämie muss bis Ende März bei allen Beschäftigten angekommen sein. Und zum 1. April gibt es tabellenwirksam 1,9 % mehr Geld.

Die Inflation bleibt unvermindert hoch. Für die kommenden Monate gibt es keine sichere Prognose, dass sie wieder nach unten geht. Will heißen: Eine Teuerungsrate von 4 Prozent ist für 2022 wahrscheinlich.

Da ist es hilfreich, dass die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie 500 Euro Coronaprämie erhalten haben, Teilzeitbeschäftigte anteilig, Azubis 250 Euro. Die Prämie ist Teil des Tarifergebnisses, das die IG Metall mit der Arbeitgeberseite im November 2022 ausgehandelt hat. 500 Euro sind eine echte Ansage, zumal der Betrag nicht versteuert werden muss. Falls Arbeitgeber noch nicht gezahlt haben: Der Betrag ist bis zum 31. März 2022 fällig, dann läuft die steuerliche Sonderregelung nämlich aus. Und: Beschäftigte sind für eine mehrfache Corona-Prämie berechtigt, steuerfrei bleiben die Beträge bis insgesamt 1.500 Euro.

Tabellenwirksam und damit dauerhaft kommt ab 1. April 2022 zudem eine Entgelterhöhung von 1,9 Prozent. Auch dies ist Teil des Tarifergebnisses. »Mit den 1,9 Prozent und weiteren 2, 2 Prozent ab 1. Januar 2023 wird die Kaufkraft der Beschäftigten zumindest stabilisiert«, sagt Svend Newger von der IG Metall Detmold. Die Laufzeit des aktuellen Entgelttarifvertrages geht bis 30. September 2023. Bis dahin kann noch viel passieren. Aber: Geht die Inflation so heftig weiter, brauchen die Beschäftigten einen kräftigen Aufschlag. »Wir fordern alle Kolleginnen und Kollegen auf, in die IG Metall zu kommen. Denn nur wenn wir viele sind, können wir unsere Forderungen auch durchsetzen«, ergänzt Svend Newger.

Gespräche zu einer Modernisierung des Entgeltsystems

Erste Gespräche hat es 2019 gegeben, dann kam Corona und hat das Thema erstmal ausgebremst. Es steht aber weiter auf der Liste: die Modernisierung des Entgeltsystems in der Lippischen Kunststoffindustrie. Die IG Metall hat der Arbeitgeberseite nun neue Gesprächstermine vorgeschlagen, so dass möglicherweise ab Mai diesen Jahres weitergesprochen wird.

➨ Worum geht es? Einigkeit zwischen IG Metall und Arbeitgeberseite besteht darin, dass für alle Beschäftigten, die unter den Tarif fallen, ein Entgeltsystem gelten soll. Die Trennung zwischen Produktion, Konstruktion, Logistik und weiteren Arbeitsgebieten auf der einen Seite und Angestellten auf der anderen Seite würde es dann nicht mehr geben. Lohn und Gehalt würden wegfallen, alle würden ein »Entgelt« erhalten. Entscheidend ist dabei unter anderem, wie die Entgeltgruppen beschrieben werden. Denn das Entgelt unterscheidet sich wie beim Lohn auch nach der Eingruppierung. »Für uns ist auch wichtig, dass ein zeitgemäßes, transparentes System entsteht, welches zudem durchlässig ist, also Aufstiegsmöglichkeiten beinhaltet«, sagt Svend Newger von der IG Metall Detmold.

vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Invasion der russischen Streitkräfte in die Ukraine hat in erschreckender Weise vor Augen geführt, dass Frieden keine Selbstverständlichkeit ist. Menschen in vielen Regionen der Welt kennen Krieg auf die eine oder andere Weise, Afghanistan, Syrien, Jemen oder auch Äthiopien sind nur einige Beispiele. Krieg bedeutet, dass Hass regiert, Menschen ermordet werden, Lebensgrundlagen zerstört und Menschen in die Flucht getrieben werden. Umgekehrt ist Frieden die unbedingte Basis für ein menschliches Miteinander.

Das die russische Regierung mit Putin an der Spitze ein Nachbarland angreift, ruft weltweit Ablehnung und Empörung nach sich. Eine weitere Reaktion ist, dass die NATO gestärkt wird, die deutsche Regierung entgegen dem eigenen Koalitionsvertrag Waffen in eine Krisenregion liefert und für die Zukunft eine massive Aufrüstung beschlossen hat. Das ist als unmittelbare Reaktion auf das Verbrechen der russischen Regierung in der Ukraine verständlich. Um den Krieg zu beenden, helfen aber nur rasche und umfassende Verhandlungen und auf längere Sicht, eine stabile Friedensarchitektur zu schaffen. Die Regierungen müssen weltweit miteinander sprechen – und die Menschen sollten sich nicht einspannen lassen. Abseits von jeglichen Nationalitäten sind wir vor allem eines: Menschen.

Wie lässt sich eine friedliche Welt schaffen, die angesichts von Pandemien und Klimakatastrophen eh schon schlimm genug ist? Für die IG Metall ist schon immer klar: Nie wieder Krieg! Nie wieder Faschismus! Für Frieden und Abrüstung! Stoppt den Krieg!

Svend Newger, IG Metall Detmold

fett-ecke

Ran an die Kohle!

»Suisse Secrets« ist keine neue Schokoladensorte, sondern die Überschrift über nun aufgedeckte Geschäfte der großen Schweizer Bank »Credit Suisse«. Die knappe Zusammenfassung lautet: Über Jahre hatte die Bank keine Scheu, auch das Geld von Kriminellen und korrupten Eliten zu verwahren. Da gibt es den Vorwurf, die Bank solle einem Drogenboss aus Bulgarien dabei geholfen haben, 146 Millionen Schweizer Franken zu waschen. Die Bank weist das von sich. Die Geschichte dubioser Geschäfte der Credit Suisse jedenfalls ist lang. Ende der 1990er Jahre hatte die Bank offenbar dreistellige Millionensummen des ehemaligen nigerianischen Diktators Sani Abacha verwaltet. Vor einigen Jahren musste die Bank eine fette Strafe zahlen, weil sie illegale Transaktionen unter anderem mit Kunden aus dem Iran und Libyen abgewickelt haben soll. Um ein Volumen von 1,6 Milliarden US-Dollar soll es gegangen sein. Ein klarer Verstoß gegen Sanktionsregelungen. Auch tauchten Daten-CDs auf, die belegen, dass Kunden aus Deutschland bei der Bank Schwarzgeld parkten. Nicht ausgeschlossen, dass die Bank davon wusste. Um einem Prozess zu entgehen, hat die Bank 150 Millionen Euro Strafe gezahlt. Auch Kunden aus den USA nutzten die Bank, um Steuern zu hinterziehen. Die Bank zahlte dafür 2,6 Milliarden US-Dollar Strafe.

Die aktuelle Recherche stützt sich auf Daten eines Whistleblowers, die Medien aufgegriffen und weiterrecherchiert haben. 18.000 Konten sind dabei angeschaut worden, darunter die von dubiosen Geschäftsleuten aus aller Welt. Vorsichtig gesagt: Die Credit Suisse hat in der Vergangenheit schon hohe Strafen zahlen müssen, doch offenbar ist es weiterhin attraktiv, schmutziges Geld anzunehmen. Und: Die Bankenaufsicht scheint nicht immer genau hinzuschauen, sie sind nicht umfassend in der Lage, illegalen Geldströmen auf die Spur zu kommen.

»Geld stinkt nicht« scheint weiter das Motto von Banken zu sein, denn das Problem trifft nicht nur die Credit Suisse. Die Finanzindustrie in Europa wehrt sich jedenfalls heftig gegen strengere Regulierungen. Mit Erfolg: Oligarchen aus aller Welt finden bislang immer einen sicheren Hafen für ihr Geld, gerne in rechtssicheren und währungsstabilen Räumen wie eben innerhalb der Europäischen Union.

Insgesamt müssten die Staaten der europäischen Union ein viel größeres Interesse haben, Ursprung und Fluss von Geld transparenter zu machen. Das gilt auch für russische Oligarchen: Sie verschleiern ihr Geld, arbeiten mit Briefkastenfirmen, investieren dann in Luxusimmobilien in London beispielsweise. Übrigens gilt auch Deutschland als perfektes Land für Geldwäsche, etwa für die Mafia aus Italien. Also: Ran an die Finanzindustrie. Verfolgt die Spur des Geldes. In Italien sind die Gesetze längst schärfer: Dort muss ein Verdächtiger beweisen, dass das Geld aus legalen Quellen stammt. Woher kommt das Geld für das teure Haus? Wer das nicht kann, wird vom Staat abgeschöpft. 2019 kamen so alleine 800 Millionen Euro zusammen, die der italienische Staat an gemeinnützige Organisationen verteilt hat.

kurz berichtet

12 Euro kommen ab Oktober

Beim von der neuen Bundesregierung beschlossenen Mindestlohn geht es nun zügig voran. Die Ampelkoalition hat nun die 12 Euro ab 1. Oktober 2022 beschlossen, der Bundestag muss noch zustimmen. Davon profitieren rund 6 Millionen Menschen im Niedrigstlohnsektor. Aktuell liegt der Mindestlohn bei 9,82 Euro, im Juli steigt er dann wie bereits länger geplant auf 10,45 Euro. Eingeführt wurde der Mindestlohn 2015, damals lag er bei 8,50 Euro. Eine Kommission lag in den Jahren danach die jeweiligen Erhöhungen fest. Was allerdings nicht kommt, ist eine digitale Arbeitszeiterfassung. Die FDP hat in der Koalition eine solche Bestimmung abgelehnt. Damit wird der wohl weitverbreiteten Praxis, den Mindestlohn zu unterlaufen, indem Beschäftigte nicht erfasste und folglich nicht bezahlte Zusatzstunden leisten müssen, kein Riegel vorgeschoben. Offenbar waren auch Unternehmensverbände gegen striktere Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung Sturm gelaufen. Mögliche Sanktionen, wenn ein Unternehmen den Mindestlohn unterläuft, sieht das neue Gesetz ebenfalls nicht vor. So wäre es denkbar gewesen, solche Unternehmen zu sanktionieren, etwa bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Fortbestehen soll nach dem Willen der Bundesregierung die Mindestlohnkommission. Sie soll alle zwei Jahre Anpassungen in der Höhe beschließen.

Ausweitung der Minijobs sind der falsche Weg

Auf Kritik stößt die von der Koalition im Rahmen des Gesetzes geplante Erhöhung der Verdienstobergrenze für Minijobs von 450 auf 520 Euro. Die Gewerkschaften kritisieren Minijobs als Armutsfalle, diese wird nun fortgeschrieben und sogar ausgebaut. Unterm Strich verdrängen Minijobs Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Mehr Geld für Leiharbeit

Zum 1. April 2022 steigt das Entgelt für Leiharbeitnehmer um 4,1 %. Auch steigt erneut das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, von – je nach Beschäftigungsdauer in der Leihfirma – 300 bis 450 Euro im vergangenen Jahr auf 360 bis 650 Euro in diesem Jahr. Wer IG Metall ist, bekommt noch ein Extra von 140 bis 400 Euro im Jahr. Die Entgelttarife in der Leiharbeit laufen in diesem Jahr aus und es steht dann wieder eine neue Tarifrunde an. Die Tarifkommissionen der IG Metall haben die Diskussion um mögliche Forderungen bereits begonnen.

Demokratie auch hinterm Werkstor

Von März bis Mai werden in den Betrieben der lippischen Kunststoffindustrie die Betriebsräte gewählt. Wer wählen geht, sorgt für eine starke Vertretung der Beschäftigten.

Zwischen März und Mai finden Betriebsratswahlen statt. Alle vier Jahre sind alle Arbeitnehmer eines Betriebs, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, zur Stimmabgabe aufgerufen. In den ersten Betrieben der lippischen Kunststoffindustrie wurde in den vergangenen Tagen bereits gewählt, so bei Coko am 2. März. In anderen, beispielsweise bei Friedrichs & Rath, steht die Wahl noch bevor, dort wird am 5. April gewählt.

Die gute Nachricht: In den Betrieben der lippischen Kunststoffindustrie gibt es Betriebsräte. Für die Beschäftigten ist es eine Selbstverständlichkeit, sich bei Problemen an ihren Betriebsrat zu wenden. Das ist allerdings keine Selbstverständlichkeit. Bundesweit gibt es immer noch viel zu viele Betriebe ohne einen Betriebsrat. Manchmal, weil die Beschäftigten meinen, sie hätten eine betriebliche Interessenvertretung nicht nötig, entsprechend finden sich auch keine Beschäftigten, die einen Betriebsrat gründen wollen. Und immer wieder kommt es vor, dass Unternehmen versuchen, eine Betriebsratsgründung zu verhindern. Das ist dem Gesetzgeber durchaus bewusst. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat deswegen nachgelegt.

Bislang ist die Behinderung von Betriebsratswahlen laut Paragraf 119 im Betriebsverfassungsgesetz ein sogenanntes Antragsdelikt und kann nur auf Antrag von Arbeitnehmervertretern oder Gewerkschaften verfolgt werden. Der Bundesarbeitsminister hat im Januar 2022 angekündigt, dies zu verschärfen. Die Antragspflicht soll entfallen, ausreichen soll dann bereits, wenn eine Strafverfolgungsbehörde von einer solchen Behinderung Kenntnis erlangt. Dann müsste sie von sich aus Ermittlungen aufnehmen.

In der lippischen Kunststoffindustrie ist das aktuell kein Thema. Die IG Metall Detmold fordert alle Beschäftigten auf, von ihrem Recht Gebrauch zu machen und wählen zu gehen. In den allermeisten Betrieben findet eine Persönlichkeitswahl statt, welche die IG Metall favorisiert, weil so einzelne Personen gewählt werden. So entscheidet die Belegschaft, wer in den Betriebsrat gewählt wird und nicht die Listenvertreter.

»Betriebsräte sind entscheidend für die innerbetriebliche Demokratie«, sagt Daniel Salewski, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Detmold, »sie haben die Aufgabe, im Betrieb auf die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen zu achten. Sie verhandeln Betriebsvereinbarungen, die wie Gesetze im Betrieb wirken. Sie sind die Ansprechpartner der Beschäftigten im Betrieb«. Da sie aus den Reihen der Beschäftigten kommen, wissen sie, wo der Schuh drückt.

Unterstützt werden die Betriebsräte von der IG Metall. Durch eine fundierte Grundausbildung in Form von Seminaren und weiteren Fortbildungen wird ihnen das nötige Wissen vermittelt, um die Interessen der Beschäftigten gut vertreten zu können.

Mehr im Netz zur Betriebsratswahl
www.igmetall.de/im-betrieb/betriebsrat

Wählen gehen

- Alle Beschäftigten – auch Leiharbeitnehmer, wenn sie länger als drei Monate in dem Betrieb eingesetzt sind – dürfen wählen.
- Betriebsräte regeln viele Dinge im Betrieb. Ihre Zustimmung braucht der Arbeitgeber beispielsweise bei Wochenendarbeit. Der Betriebsrat schließt Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber.
- Ein starker Betriebsrat arbeitet mit der IG Metall zusammen.

Home-Office weiter möglich machen

Ab 20. März fallen die pandemiebedingten Home-Office-Regelungen. Die Geschäftsführung von Essmann sagt: alle zurück ins Büro. Betriebsrat und IG Metall wollen hingegen eine Regelung.

Zum 20. März 2022 läuft die Home-Office-Regelung der Bundesregierung aus, nachdem sie als Reaktion auf die Pandemie entwickelt wurde. Jetzt also alles wieder wie vorher? »Es wäre fatal, die Erfahrungen aus den vergangenen zwei Jahren nicht mitzunehmen«, sagt Svend Newger von der IG Metall Detmold. Denn die Zeit hat gezeigt: Home-Office wird von den Beschäftigten unterschiedlich wahrgenommen, aber die Möglichkeit zu haben, wird von den meisten begrüßt. Und die Arbeitgeber haben gelernt, dass sie keine Angst haben müssen, dass die Beschäftigten zu Hause nur Kaffee kochen und Kekse essen. Home-Office ist produktiv – hybrides Arbeiten, im Büro auf dem Werksgelände und von zu Hause aus, ist eine zeitgemäße Arbeitsform im indirekten Bereich.

Der Arbeitgeber Essmann sieht das jedoch anders. Er will nach dem 20. März kein Home-Office, alle sollen zurück ins Büro. Der Betriebsrat hingegen will eine Betriebsvereinbarung, die Home-Office auch künftig ermöglicht. Am 22. Februar fand dazu eine Einigungsstelle statt. Ergebnis: Bis zum 15. März hat der Arbeitgeber nun Zeit, dem Betriebsrat Informationen zu geben, ob es vor Corona bereits Home-Office und Vertrauensarbeitszeit bei Essmann gegeben hat. Am 7. April soll dann auch der nächste Einigungsstellentermin stattfinden. Zuvor wollen Betriebsrat und IG Metall am Standort eine Umfrage starten, wie die Beschäftigten zum Home-Office stehen. »Unser Ziel sind klare und faire Regelungen, die auch Themen wie die Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes beinhalten. Wir wollen den Nasenfaktor raushaben, jeder Beschäftigte ist gleich vertrauenswürdig«, sagt Halil Annac, Betriebsratsvorsitzender bei Essmann.

Die Bundesregierung hatte zwar angekündigt, Home-Office auch nach dem 20. März zu ermöglichen. Doch davon ist aktuell nichts mehr zu hören. Die entsprechende Regelung war Teil des Infektionsschutzgesetzes, welches ausläuft.

Heraus zum 1. Mai: 13 Uhr Kronenplatz

Die Vorbereitungen laufen noch. Aber sofern die Pandemie abklingt, wird es in diesem Jahr wieder einen 1. Mai geben, an dem Menschen zusammenkommen können und für Solidarität einstehen. Der 1. Mai als Kampf- und Feiertag steht genau dafür.

Nur wenn Beschäftigte sich zusammenschließen, können sie gemeinsam etwas erstreiten. Das lehren Geschichte und Gegenwart. Startete die Demonstration des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der Vergangenheit um 11 Uhr, geht es in diesem Jahr um 13 Uhr los. Treffpunkt ist der Kronenplatz. Von dort aus geht es zum Marktplatz. Dort gibt es unter anderem ein Grußwort vom Bürgermeister und die 1. Mai-Rede von Christian Iwanowski, Sekretär der Bezirksleitung IG Metall NRW und dort unter anderem zuständig für die Holz- und Kunststoffindustrie. Stattfinden wird auch eine Gesprächsrunde über die Betriebsratswahl 2022 mit Betriebsräten aus NRW. Für das leibliche Wohl ist auch gesorgt. Der ersten Kundgebungen am 1. Mai gab es um 1890. Damals ging es um Grundsätzliches, gekämpft wurde vor allem um die Verringerung der Arbeitszeit, die da oft noch 11 bis 13 Stunden am Tag betrug. Links zwei historische Plakate aus der Nachkriegszeit, von 1951 und 1961. Die Aufmachung ist anders als heute, aber die Inhalte sind immer noch aktuell.

Es läuft gut, aber...

Es läuft in der lippischen Kunststoffindustrie. Aber Corona wirkt sich weiter aus. Und niemand kann aktuell voraussehen, welche wirtschaftlichen Folgen der Krieg in der Ukraine haben wird

Kaum winkt ein bißchen Entspannung bei der Pandemie, entstehen neue Unsicherheiten durch Russlands Krieg in der Ukraine. Absolut im Vordergrund steht das Leid der Menschen dort. Aber der Krieg wird auch Auswirkungen auf die Wirtschaft und die lippische Kunststoffindustrie haben. Welche, lässt sich aktuell noch nicht einschätzen. Aber da deutsche Firmen sowohl in der Ukraine als auch in Russland produzieren und von dort Vorprodukte beziehen, kann dies dazu führen, dass sich Kunden zurückhalten und neue Projekte erst mal auf Eis gelegt werden.

Ninkaplast in Bad Salzuflen ist mit gefüllten Auftragsbüchern ins Jahr 2022 gestartet, die von einer nahezu unveränderten Zahl an Beschäftigten abgearbeitet werden. Gearbeitet wird von montags bis freitags, Überstunden fallen an. 311 Kolleginnen und Kollegen sind bei Ninkaplast beschäftigt, hinzu kommen 30 bis 35 Leiharbeitnehmer. Es wurden 3 Kollegen unbefristet eingestellt, 2 befristet,4 Verträge wurden verlängert, im Angestelltenbereich wurden 2 neue Kollegen eingestellt.

11 Azubis lernen bei Ninkaplast. Ninkaplast denkt auch weiter an die eigene Zukunft. Nach Angaben des Betriebsrats fängt zum 1. August 2022 ein weiterer Azubi als Mechatroniker an, weitere Azubis sollen folgen.

Am 17. März 2022 (nach Redaktionsschluss) findet bei Ninkaplast die Betriebsratswahl statt.

Der Betriebsrat gratuliert einer Reihe von Kollegen zu ihrem Jubiläum:

- September 2021: Andreas Deutsch (10 Jahre), Seyfettin Cakar (25 Jahre), Mehmet Keles (35 Jahre)
- Oktober 2021: Michael Kochalski (35 Jahre), Selcuk Kugla (35 Jahre), Axel Meier (35 Jahre) Arshak Sargsyan (15 Jahre), Alexandra Mundt (15 Jahre), Markus Schweppe (15 Jahre), Yücel Yurt (35 Jahre)
- November 2021: Severina Matt (10 Jahre), Thomas Bittner (35 Jahre)
- Dezember 2021: Martin Ruhe (10 Jahre)
- Januar 2022: Frank Regel (25 Jahre), Ahmet Yildirim (40 Jahre)
- Februar 2022: Erdal Yaman (30 Jahre)

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

Oskar Lehmann baut weiter Beschäftigung auf. Auch im vergangenen Quartal gab es 4 Neueinstellungen, so dass die Zahl der Kolleginnen und Kollegen nun bei 233 liegt. Hinzukommen unverändert Leiharbeitnehmer, aktuell sind es 4. Die Zahl der Azubis liegt bei 23.

Die Betriebsratswahlen bei Oskar Lehmann finden am 5. April statt. Erfreulich: Insgesamt bewerben sich 15 Kolleginnen und Kollegen für den neuen Betriebsrat. Das sind mehr als bei der vergangenen Wahl vor vier Jahren. Der Betriebsrat bei Oskar Lehmann umfasst zurzeit sieben Kolleginnen und Kollegen, wird aber in 2022 auf neun ansteigen.

Weiter berichtet der Betriebsrat davon, dass es verstärkt Kolleginnen und Kollegen gebe, die in Unternehmen im Geltungsbereich der Metall- und Elektroindustrie abwandern. »Das zeigt, wie wichtig es ist, die lippische Kunststoffindustrie attraktiv zu halten. Das betrifft das Entgeltniveau, ein modernes Entgeltsystem und eine gute Ausbildung. In der Transformation müssen wir gut aufgestellt sein«, sagt Thomas Bergmann, Betriebsratsvorsitzender bei Oskar Lehmann.

Von einer zufriedenstellenden Auftragslage berichtet der Betriebsrat von **Coko** in Bad Salzuflen. Die Auftragsbücher sind gut gefüllt, welche konkreten Auswirkungen der Krieg gegen die Ukraine haben wird, ist noch absehbar. In der Rückschau sehen die Zahlen für 2021 gut aus.

Die Produktion würde normalerweise unter Volllast laufen. Aktuell gibt es aber gehäuft Corona-Erkrankungen. »Wir sind bis vor Kurzem sehr gut durch die Pandemie gekommen, jetzt haben wir aber viele Fälle in zwei Abteilungen. Bei einer führt dies dazu, dass sie nur noch einschichtig arbeiten kann«, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Martin Brummermann.

Ein weiteres akutes Problem ist die hohe Fluktuation. Vermehrt wandern Kollegen ab. »Im Moment werden in vielen Unternehmen Leute gesucht. Das sehen viele Kollegen und ergreifen die Chance, sich umzuorientieren. Gehen sie in einen tarifgebundenen Metall- und Elektrobetrieb, winken ihnen dort kürzere Arbeitszeiten und mehr Geld«, sagt Martin Brummermann. Coko steuert jedoch aktiv dagegen, schaltet Anzeigen und schreibt eine Reihe von Stellen aus (www.coko-werk.de). In den vergangenen drei Monaten wurden rund 10 Mitarbeiter neu eingestellt. Zum Teil handelt es sich um Personalaufbau, zum Teil wurden Stellen neu besetzt.

Aktuell verhandelt der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten/Homeoffice. »Wir wollen das zeitnah hinbekommen, müssen aber sorgfältig vorgehen. So geht es darum, Mobiles Arbeiten und Homeoffice deutlich zu unterscheiden«, sagt Martin Brummermann. Verhandelt wird zudem seit geraumer Zeit eine Betriebsvereinbarung zum »Anheizen«. Der Arbeitgeber will, dass vor dem eigentlichen Schichtbeginn einzelne Beschäftigte zwei Stunden früher kommen, damit die Maschinen zu Schichtbeginn startklar sind. Auch hier gilt noch eine Reihe von Einzelheiten zu klären, etwa welche Beschäftigte dafür überhaupt in Frage kommen.

Bei Coko fand bereits am 2. März die Betriebsratswahl statt. 25 Beschäftigte hatten sich in einer Persönlichkeitswahl für die 11 Betriebsratsplätze beworben. Die Gewählten sind: Martin Brummermann, Marc Kohrs, Marcus Neitzel, Achim Schielmann, René Jahns, Eva Bohle, Norbert Bräunlich, Sascha Butenholz, Waldemar Kloos, Daniela Krüger, Andreas Moshage.

Bei **Essmann** in Bad Salzuflen läuft es weiter rund, was die Aufträge angeht. Das zeigt sich auch in einer steigenden Beschäftigtenzahl: In der Fertigung sind die Verträge von 7 Aushilfen bis Ende November verlängert worden. Die Betriebsratswahlen finden bei Essmann am 4. April statt. Zuvor, am 30. März, findet eine Betriebsversammlung statt, bei der es unter anderem um das Home-Office-Thema gehen wird.

Aktuell klagt der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht Detmold. Essmann beschäftigt am Standort Kollegen von ›Kingspan Services Deutschland‹. Die gehört zwar wie Essmann auch zur Kingspan-Gruppe, aber eben nicht zu Essmann. Der Betriebsrat ist aber vorab nicht informiert worden, entsprechend hat er beim Arbeitsgericht eine Unterlassungsklage eingereicht. Verhandelt wird am 18. März.

recht praktisch

Wer bei Quarantäne zahlt

Wenn Beschäftigte mit einer Coronavirus-Infektion in Quarantäne müssen, können sie vom Staat für den Verdienstausfall entschädigt werden. Das klingt logisch, schließlich ist es ja der Staat mit seinen Gesetzen, der die Betroffenen in die Quarantäne schickt. Seit 1. November 2021 gilt jedoch eine erhebliche Einschränkung: Entschädigung bekommt nur noch, wenn er oder sie als vollständig geimpft oder genesen gilt oder die Person sich aus medizinischen Gründen nachweislich nicht impfen lassen kann. Auch wer gegen die staatliche Einstufung als Risikogebiet in ein anderes Land gereist und sich dort angesteckt hat, ist nicht für einen Verdienstausfall berechtigt.

Wenn Arbeitgeber mit Lohnfortzahlungen in Vorleistung gehen – das Geld können sie sich dann später beim Staat zurückholen – dürfen sie nach dem Infektionsschutzgesetz darum auch nach dem Impfstatus fragen. Antworten muss zwar niemand – die Folgen aber tragen. Eine Ausnahme sei am Rande erwähnt: Mit seinen eigenen Beschäftigten, den Beamten, geht der Staat anders um, sie erhalten unabhängig von ihrem Impfstatus eine Entschädigung für ihre Quarantäne-Zeit.

Ein besonderer Knackpunkt ist die Auskunftspflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Der hat laut Bundesgesundheitsministerium ein berechtigtes Interesse, schließlich geht er ja mit einer Lohnersatzleistung in Vorleistung. Allerdings steht dem der Datenschutz entgegen, möglich, dass es zu diesem Thema in den kommenden Monaten noch gesetzliche Änderungen oder auch Gerichtsurteile geben wird. Denkbar ist beispielsweise, dass ein Unternehmen die Lohnfortzahlung verweigert, weil der Beschäftigte seinen Impfstatus nicht angeben will. Dieser wiederum könnte dann direkt bei der zuständigen Behörde seinen Verdienstausfall einfordern.

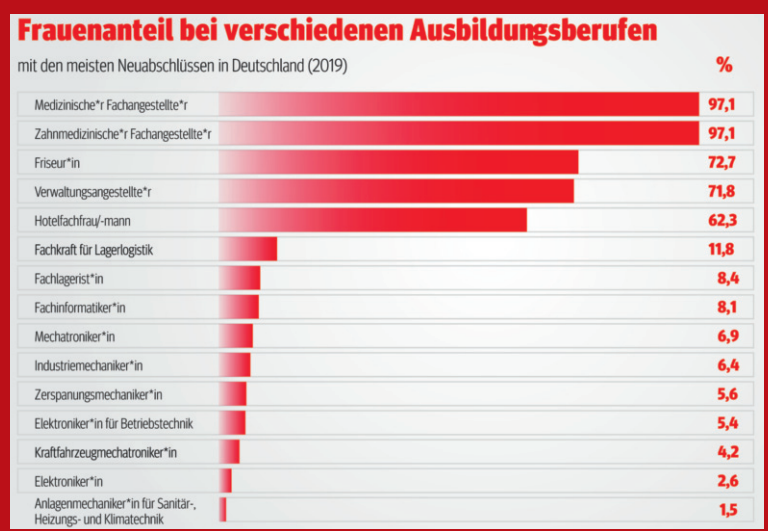
Übrigens gibt es inzwischen erste Arbeitsgerichtsurteile, die eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz als nachrangig einstufen. Will heißen: Ist ein Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung arbeitsunfähig, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch bei gleichzeitiger Quarantäne fort, wie das Arbeitsgericht Aachen nun entschied.

Und: Das Arbeitsgericht Bonn hat erstinstanzlich entschieden, dass ein Arbeitnehmer Urlaubstage nicht nachholen kann, wenn er während des ihm bewilligten Urlaubs in Quarantäne muss, ohne gleichzeitig auch arbeitsunfähig geschrieben zu sein.

Arbeitsgericht Bonn: Urteil Az.: 2 Ca 504/21 und Az.: 1 Ca 3196/20

Keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Equal Pay

Die Tarifverträge der IG Metall kennen keinen Unterschied nach Geschlecht, für die Eingruppierung ist die Tätigkeit entscheidend. Gesamtgesellschaftlich sieht es jedoch anders aus. Darauf hat die IG Metall zum »Equal Pay Day« am 7. März hingewiesen. Die Entgeltlücke liegt immer noch bei 18 Prozent, das heißt Frauen verdienen knapp ein Fünftel weniger als Männer. Selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit sind es sechs Prozent weniger Einkommen im Vergleich zu den männlichen Kollegen. Für 2018 hieß das: Frauen verdienten 4,37 Euro weniger in der Stunde als Männer. 1,34 Euro davon machen unterschiedliche Branchen und Berufe aus; 0,92 Euro weil Frauen weniger in Führungspositionen sind; 0,43 Euro weil sie häufiger in Teilzeit und Minijobs arbeiten; 1,28 Euro sind nicht zu erklären. Gerade Frauen arbeiten in systemrelevanten Berufen – und dort ist die Bezahlung vergleichsweise schlecht. Über 70 Prozent der Führungskräfte in Deutschland sind Männer. Und: Frauen arbeiten kürzer. Im Schnitt arbeiten erwerbstätige Männer 41 Stunden, Frauen 32 Stunden. Das liegt daran, dass Frauen den allergrößten Teil der Care-Arbeit schultern, von der Kindererziehung über den Haushalt bis hin zur Pflege. Besonders betroffen sind also Mütter. Es muss sich also dringend etwas ändern. Im gesellschaftlichen Bewusstsein und ganz konkret in den Betrieben. Dazu gehören Arbeitszeitmodelle, die gleitender sind und in denen die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung erlangen. Arbeit und Leben müssen besser vereinbar werden.



»Die Themen der Beschäftigten aufgreifen«

Jens Ortmann kam von ver.di zur IG Metall. Seit Anfang 2020 ist er Teil des GEP-Teams OWL und hat die IG Metall Detmold in der vergangenen Tarifrunde in der Kunststoffindustrie unterstützt. Im Interview berichtet er, wie erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit aussieht.

Jens Ortmann arbeitet seit Anfang 2020 im GEP-Team OWL der IG Metall. GEP, das steht für »Gemeinsames Erschließungsprojekt«. Solche Teams sind in ganz NRW aktiv. Die IG Metall-Sekretäre unterstützen in Tarifauseinandersetzungen, initiieren die Beteiligung von Belegschaften etwa durch Umfragen, gründen neue Betriebsräte oder betriebliche Gewerkschaftsgruppen und arbeiten so daran, dass die IG Metall stärker wird.

Der 45-Jährige lebt in Bielefeld. Dort hat er im Johannes-Krankenhaus Krankenpfleger gelernt und war damals schon Jugend- und Auszubildendenvertreter. Nach der Ausbildung arbeitete er dort weiter und wurde kurz darauf Vorsitzender der Mitarbeitervertretung, innerhalb kirchlich gebundener Einrichtungen entspricht das praktisch dem Betriebsrat. Von 2005 bis 2010 studierte er an der Universität Bielefeld Soziologie und ging dann als hauptamtlicher Sekretär zur Gewerkschaft ver.di. Für die Bundesverwaltung war er vor allem für die Erschließung Servicebetrieben im Fachbereich Gesundheit und Soziales zuständig und verhandelte in dieser Funktion unter anderem den Tarifvertrag für die Servicegesellschaft des Klinikums Lippe. Von 2014 bis 2019 war er dann politischer Sekretär bei ver.di OWL.

Was verbindet Dich als GEP-Sekretär mit der IG Metall Detmold?

Als GEP-Team sind wir in ganz Ostwestfalen aktiv und unterstützen die Geschäftsstellen. Ein Schwerpunkt meiner Arbeit ist die Geschäftsstelle Detmold. So habe ich im vergangenen Jahr die Tarifrunde in der lippischen Kunststoffindustrie unterstützt, etwa durch Social-Media oder mit einer öffentlichen Plakataktion vor den Betrieben. Aktuell bin ich bei Kronospan aktiv, nach eigenen Angaben der weltgrößte Hersteller von holzbasierten Verkleidungselementen. Ein Werk steht in Sandebeck. Dort gibt es keine Tarifbindung. Wir sind dort Ende letzten Jahres gemeinsam mit dem Betriebsrat aktiv geworden die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung zum Thema im Betrieb zu machen. Wir freuen uns sehr, dass unser Ansatz jetzt einen ersten Erfolg zeigt: Die Geschäftsführung hat die Stundenlöhne gerade um bis zu 3,50 Euro angehoben. Das ist gerade für die unteren Lohngruppen schon eine deutliche Steigerung! Trotzdem bleibt unser Ziel als IG Metall ein Tarifvertrag, denn nur so gibt es gesicherte Entgelte und Entgeltsteigerungen und die Beschäftigten sind nicht mehr abhängig davon, was die Geschäftsführung alleine entscheidet. Wir bleiben also dran und werden das Ziel weiter hartnäckig verfolgen.

Wie bist Du zu den Gewerkschaften gekommen?

Bereits während meiner Ausbildung wollte ich mitbestimmen, mich für die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Mein Schlüsselerlebnis in Bezug auf Gewerkschaft war dann die Auseinandersetzung rund um die Frage von Tarifverträgen für die Diakonie. Der Konflikt zwischen ver.di und den diakonischen Arbeitgebern wie etwa Bethel spitzte sich 2009 in meinem damaligen Betrieb sehr zu, da wir dort im Kampf gegen weitere Absenkungen Warnstreiks organisiert haben. Dazu muss man wissen, dass kirchliche Einrichtungen in Deutschland einen Sonderstatus genießen. Für sie gilt ein eigenes Recht. Statt Betriebsräten gibt es Mitarbeitervertretungen und die Bezahlung wird statt in Tarifverträgen durch Kommissionen festgelegt. Gewerkschaften halten kirchliche Arbeitgeber möglichst weit draußen. Streiks waren hier absolutes Neuland. Ohne die volle Unterstützung von ver.di hätten wir diese Auseinandersetzung nicht führen können. Ich habe damals gelernt: Für die ganz dicken Bretter brauchst du eine starke und entschlossene Gewerkschaft. Am Ende konnten wir nicht nur die befürchteten Absenkungen verhindern, sondern 2012 hat dann auch das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass unser Streik rechtmäßig war und dass das Grundrecht auf gewerkschaftlich organisierten Arbeitskampf auch in kirchlichen Einrichtungen gilt!

Jetzt bist Du in der IG Metall, gibt es Unterschiede?

Unternehmen zum Beispiel aus der Kunststoffindustrie folgen einer anderen wirtschaftlichen Logik als Krankenhäuser, Behindertenhilfeeinrichtungen oder Kitas. Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es keine Rohstoffe oder Zulieferer, keine Produkte, die es zu entwickeln und zu vertreiben gilt und auch keinen wirklichen Markt, auf dem man in Konkurrenz zueinandersteht. Das hat unmittelbare Auswirkungen auf die Möglichkeiten der jeweiligen Gewerkschaften, die Interessen ihrer Mitglieder durchsetzen zu können. Während ich mit einem Streik zum Beispiel in einer Kita großen politischen und öffentlichkeitswirksamen Druck aufbauen kann, bedeutet Arbeitskampf in der Industrie immer Produktionsausfall und damit vor allem wirtschaftlicher Druck.

Aber auch wenn sich Strategien und Handlungsansätze unterscheiden, so gibt es doch eine große Gemeinsamkeit: Es geht immer darum, die Themen der Beschäftigten aufzugreifen, den Zusammenhalt zu fördern und gemeinsam die Stärke zu entwickeln am Ende mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe faire Kompromisse zu finden. Ganz wichtig ist mir dabei, dass die Verantwortung der einzelnen Kollegin und des einzelnen Kollegen deutlich wird und wir diese auch bei ihnen belassen. Ob wir Arbeitsbedingungen verbessern oder Lohnerhöhungen durchsetzen können entscheiden im ersten Schritt die Belegschaften der einzelnen Betriebe alleine. Ich weiß, dass wir überall dort, wo wir die Kolleginnen und Kollegen im Rücken haben und uns mit einem klaren Auftrag von der Mehrheit der Beschäftigten auf den Weg machen, als Gewerkschaft erfolgreich sind. Das ist bei ver.di nicht anders als bei der IG Metall.

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,, S.2 und 3: IG Metall; S.2 unten: DGB, S.4 Cartoon 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***
T T M M J J J J
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