



♦ Besonders die stationäre Pflege kostet immer mehr. Die IG Metall fordert eine Pflegevollversicherung. Diese würde die Kosten für den Einzelnen verringern. Seite 2



♦ Die Konjunktur in Deutschland bleibt verhalten. Entsprechend trübe ist die Lage vieler Betriebe in der lippischen Kunststoffindustrie. Seite 3



nachdruck

WIR FÜR NRW. WIR FÜR LIPPE.



Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie

Nr.68 | Herbst 2025

Noch nichts

Die erste Verhandlung brachte nichts Greifbares. Am 10. Oktober geht es weiter mit den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie.

Am 11. September kamen IG Metall und Arbeitgeber erstmals zusammen, um über einen neuen Tarifabschluss für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie zu verhandeln. Erwartungsgemäß kam kein Ergebnis zu Stande, die erste Verhandlung wird in der Regel dazu genutzt, sich gegenseitig die Positionen vorzustellen und Argumente anzuführen. Enttäuschend war

allerdings schon, dass die Arbeitgeberseite nicht einmal ein Angebot im Gepäck hatte. »Gerade wenn die Lage so ernst ist, wie die Arbeitgeber betonen, hätte ich bereits in der ersten Runde ein Angebot oder zumindest einen Lösungskorridor seitens der Arbeitgeber erwartet«, sagt René Jahns, Mitglied der IG Metall-Tarifkommission und Betriebsrat bei Coko. Die Arbeitgeber stellten die

schwierige Lage in vielen Betrieben der lippischen Kunststoffindustrie dar. »Das ändert aber nichts daran, dass die Beschäftigten mehr Geld und Entlastung brauchen. Es gilt, gemeinsame Lösungen zu finden«, erklärt Nikolaus Böttcher, Verhandlungsführer der IG Metall.

Ein bisschen Bewegung gab es beim Thema Ausbildung. Da signalisieren die Arbeitgeber Bereitschaft, die Ausbildungsvergütung überproportional zu erhöhen, also stärker, als der Abschluss für alle Beschäftigten insgesamt. Im ersten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende nach Tarifvertrag etwas weniger als 1.000 Euro. Das ist spürbar weniger als in der Metall- und Elektroindustrie. Nichts anfangen können die Arbeitgeber bislang mit der IG Metall-Forderung nach Entlastung. »Die Arbeitgeber können sich offenbar nicht so richtig vorstellen, was wir unter Entlastung meinen. Wir schon. Die Beschäftigten brauchen nicht nur mehr Einkommen, sondern auch Möglichkeiten, auswählen zu können, ob sie bezahlt zusätzlich frei nehmen«, erläutert Sven Hollensteiner, Mitglied der Tarifkommission und Betriebsratsvorsitzender bei Honasco.

Die nächste, zweite Verhandlung findet am 10. Oktober, ebenfalls in Bad Salzuflen statt. »Für die zweite Runde erwarten wir ein Angebot von der Arbeitgeberseite, welches eine Grundlage für weitere Verhandlungen bietet. Wir stehen bereit, mit Aktionen unseren mehr als berechtigten Forderungen Nachdruck zu verleihen«, sagt Nikolaus Böttcher.

» vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



seit Monaten knarzt Bundeskanzler Friedrich Merz, es werde zu wenig gearbeitet. Auch nach der tausendsten Wiederholung wird das nicht wahrer – setzt aber die Stimmung. Und die ist zunehmend im Keller. Denn wer will schon gezwungen werden, mehr zu arbeiten, jede Woche ein Leben lang und möglicherweise auch noch ohne Lohnausgleich? Wohl kaum jemand. Mehr arbeiten würde den Standort Deutschland überhaupt nicht retten, wer so redet, verbreitet ganz bewusst nebeliges Zeug. Die Industrie muss wieder innovativer und mutiger werden, die Infrastruktur besser. Einfach mal mehr arbeiten klingt da wie eine Parole aus dem Mittelalter, als es noch keine ausgeprägte Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung gab und menschliche Arbeitskraft mangels mechanischer Hilfen noch viel bedeutsamer und wertschöpfender war. Das Gerede von mehr arbeiten soll zugleich spalten – und hat längst gespalten. Da gönnt der eine dem anderen nichts.

Das ist praktisch für die Vermögenden, geraten sie doch nicht in den Fokus. Umverteilung muss endlich wieder oben ansetzen, der seit rund zwanzig Jahren forcierten Umverteilung von unten nach oben muss ein Ende gesetzt werden. Große Beträge ließen sich gewinnen, wenn Vermögen endlich wieder stärker besteuert werden. Den Sozialstaat jedenfalls kann sich ein solch reiches Land wie dieses dann auf jeden Fall leichter leisten. Und auch schon jetzt ist er ein unbedingtes Muss, denn mit weniger Sozialstaat würde ein Hauen und Stechen vorherrschen, bei denen die große Mehrheit der Menschen nur verlieren kann.

Nikolaus Böttcher, IG Metall Detmold



Das fordern wir

5,5 % mehr Lohn & Gehalt

Überproportional mehr für die Auszubildenden

Entlastung für alle Beschäftigten

bei einer Laufzeit von 12 Monaten

fett-ecke

Döner-Alarm!

Vorsicht, Spoiler: Es ist nicht so, wie vielleicht manch einer denkt. Nach 13 Streiktagen haben die Kolleginnen und Kollegen beim Dönerspießhersteller Birat gemeinsam mit der Gewerkschaft »Nahrung, Genuss und Gaststätten« (NGG) einen Tarifvertrag erkämpft. Die rund 100 Beschäftigten können stolz verkünden, dass sie die ersten überhaupt in der ganzen Branche sind, für die nun ein Tarifvertrag gilt. Mindestens 2.600 Euro gelten und weitere Lohnerhöhungen von bis zu 17 Prozent folgen bis Ende 2026, um das Lohnniveau anzuheben.

Ja, das ist tatsächlich so. Der Dönerladen um die Ecke kauft die schier endlosen Fleischlagen fast immer fertig gestapelt, Birat ist nur einer von mehreren Anbietern bundesweit. Und, anders als in Medien weit verbreitet: die enormen Preissteigerungen beim Döner kommen nicht von endlich besseren Löhnen. Denn die besseren Löhne gibt es bis-

lang weder flächendeckend, noch spielen sie eine große Rolle beim Verkaufspreis. Klar, es liest sich gut bei denen, denen höhere Löhne inklusive einem höheren Mindestlohn nicht passen: Die Löhne sind schuld daran, dass Döner so teuer geworden ist. Aber fast immer wird der Personalkostenanteil zu hoch geschätzt, absichtlich oder aus Unkenntnis. Manchmal auch schlicht, weil Arbeitgeber gar keine Kostenstruktur angeben und dann geraten werden darf, wie hoch der Anteil der Lohnkosten am Verkaufspreis ist.

Ein Döner kostet inzwischen über 7 Euro, früher – und das ist noch gar nicht so lange her – war es mal gut die Hälfte. Bald könnte der Preis bei 10 Euro liegen. Aber woran liegt die rasante Preisfahrt? Antwort: Vor allem am Preis für das Fleisch. Denn das ist deutlich teurer geworden, während andere Zutaten wie Weißbrot oder Tomaten zwischen Juli 2023 und März 2025 lediglich um 3,6 Pro-

zent angezogen haben. Das hat Peter Schadt, Sekretär beim DGB, recherchiert und in einem Artikel in der Onlinezeitschrift »Jacobin« veröffentlicht. Neben dem Fleisch sind Energie- und Mietkosten krasse Preistreiber.

Die Dönerhersteller sind in einem eigenen Verband organisiert, dem »Verband der Dönerproduzenten Deutschlands« (VDD). Dieser Verband sieht selber die Fleischpreise als entscheidend an, Ursachen seien strengere Auflagen der Europäischen Gemeinschaft für Rinderhaltung, aber auch Seuchen wie die Blauzungenkrankheit.

Erfreulicherweise hat der VDD auch eine für Döner typische Kalkulation offengelegt. Die Kosten pro Döner legt er bei ungefähr 3 Euro an und empfiehlt den Dönergeschäften zugleich, das Drei- bis Vierfache zu verlangen, um Profit zu machen. Von den 3 Euro macht das Fleisch mit 2 Euro den größten Kostenfaktor aus, wohl ungefähr die Hälfte für

die Aufzucht und Schlachtung, die andere Hälfte für die Drehspießfabrik. Bleibt ein Euro. Bei einem angenommenen Lohnkostenanteil von 20 Prozent, was schon hoch gegriffen ist, beliefe sich der Lohnanteil bei den Gesamtkosten eines Döners auf rund 20 Cent. Eine 17-prozentige Lohnerhöhung, wie im Tarifvertrag erstritten, würde sich als eine Preiserhöhung von sage und schreibe 3,4 Cent pro Döner durchschlagen. Eine andere Methodik geht von 7,7 Cent Lohnkosten aus der Dönerspießbranche in einem Döner aus. Da wäre eine Lohnerhöhung um 17 Prozent gleich einer Dönerpreiserhöhung von 1,31 Cent. Und nein, das sind alles keine Tippfehler, und ja, das sind seriöse Rechnungen. Also steigende Dönerpreise haben mit allem Möglichen zu tun, aber sicherlich nicht mit steigenden Lohnkosten. Dieses Märchen sollte niemand glauben.

► kurz berichtet

Auszubildende: Zufrieden, aber zugleich Probleme

70 Prozent der Auszubildenden sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Das stellt der Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) heraus. An der repräsentativen Umfrage nahmen von Herbst 2024 bis April 2025 rund 9.000 Auszubildende teil, und zwar aus den 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen. Mehr als 80 Prozent der angehenden Steuerefachangestellten, Elektroniker für Betriebstechnik, Mechatroniker, Bankkaufleute und Verwaltungsfachangestellten sind laut Umfrage sehr zufrieden – bei angehenden Hotelfachleuten und Frisuren sind es 60 Prozent.

Zugleich berichten Azubis jedoch davon, dass sie regelmäßig Überstunden leisten müssen. Der Anteil ist zwar im Jahresvergleich zurückgegangen. Er liegt mit rund einem Drittel aber weiter auf viel zu hohem Niveau. Davon besonders betroffen seien Köche und Köchinnen, Automobilkaufleute und Bankkaufleute.

Rund jeder Sechste muss immer oder häufig Aufgaben übernehmen, die nichts mit der Ausbildung zu tun haben – wie Kaffee kochen oder Putzen. »Für die Azubis heißt das ganz einfach, dass ihnen Zeit für die eigentlichen Ausbildungsinhalte fehlt. Dies gefährdet ihren erfolgreichen Ausbildungsabschluss«, ergänzt Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär.

Ein Problem bleibt die Vergütung. Mehr als 60 Prozent der Azubis können von ihrem Gehalt allein nicht leben. In einigen Berufen wie in der Gastronomie liegt die Ausbildungsvergütung sogar noch unter 600 Euro im Monat. Viele sind auf Unterstützung durch ihre Eltern angewiesen oder arbeiten nebenbei. »Wird Ausbildung zu etwas, was junge Menschen sich leisten können müssen, ist das Ausdruck mangelnder Wertschätzung,« findet Kristof Becker.

Ein großes Fragezeichen bleibt auch die Zeit nach der Ausbildung. Viele möchten übernommen werden, aber nur wenige haben selbst im letzten Ausbildungsjahr eine feste Zusage – und wenn, dann manchmal nur für ein Jahr. Am Ende klappt es oft, doch das Risiko und die Unsicherheit verbleiben bei den Auszubildenden. Hier sind tarifvertragliche Regelungen gefragt, die eine Übernahme garantieren.

Pflege darf kein Luxus sein

Die Pflegekosten steigen, ebenso die Eigenanteile. Die IG Metall fordert eine Pflegebürgervollversicherung. Die würde die Kosten für den Einzelnen deutlich verringern.

Pflege darf kein Luxus sein, sondern Ausdruck von Menschlichkeit. Pflege kann nicht warten. Zugleich ist die Pflegeversicherung als zentraler, sichernder Bestandteil der Pflege unter enormen Druck. Vor 30 Jahren erst eingeführt, ist sie heute aus der sozialen Sicherung nicht mehr wegzudenken. Die Gesellschaft ist in den 30 Jahren älter geworden. Nicht unbedingt, weil die Lebenserwartung erheblich steigt. Sondern, weil weniger Kinder nachkommen und das Land nicht offen genug ist für Einwanderung. Die Pflegeversicherung ist bereits heute unterfinanziert, bis 2029, was nicht mehr lange hin ist, könnten bereits 12 Milliarden Euro im Jahr fehlen. Eine Bund-Länder-Kommission diskutiert gerade, wie die Pflegeversicherung stabil gemacht werden kann. Die erste Vorschlag ist der übliche, er bedarf keiner besonderen Fantasie: die Beiträge erhöhen. Hellhörig werden sollte man, wenn an Leistungen gespart werden soll oder im ersten Jahr einer Pflegebedürftigkeit gar nichts gezahlt werden soll. Der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB, zu dem auch die IG Metall gehört, fordert, die Pflegeversicherung umzubauen statt zu sparen. Für die



Eigenanteile brauche es einen Deckel, vor allem ganz dringend bei der stationären Pflege. In anderen europäischen Ländern, etwa in Dänemark, werden solche Modelle erfolgreich praktiziert. Versicherungsfremde Leistungen müsse der Bund aus Steuermitteln finanzieren und schließlich brauche die Pflegeversicherung einen Bundeszuschuss, der über die Jahre mitwächst. Die Bundesregierung müsse die Pflegeversicherung endlich ordentlich aufstellen, mit verlässlicher Pflege, die für alle bezahlbar ist und mit ausreichend Unterstützung für pflegende Menschen. Viel Zeit dafür bleibe nicht mehr, sagt Anja Piel, DGB-Vor-

standsmitglied, sonst drohe eine soziale Katastrophe. »Außerdem gibt es noch Schulden der Bundesregierung bei der Pflegeversicherung; nämlich 5,2 Milliarden Euro für die Auslagen in der Coronapandemie«, fügt sie an. Die beste Lösung bleibe »eine Pflegebürgervollversicherung, bei der alle Pflegekosten von der Versicherung bezahlt werden«.

In dem Bündnis für eine solidarische Pflegevollversicherung ist auch die IG Metall dabei. Ein vom Bündnis in Auftrag gegebenes aktuelles Gutachten des Gesund-

heitsökonomen Heinz Rothgang zeigt Lösungen auf. Derzeit müssen Pflegebedürftige im ersten Jahr ihres Aufenthaltes in einem Pflegeheim durchschnittlich rund 2970 Euro pro Monat selbst aufbringen. Davon entfallen allein auf die pflegerische Versorgung rund 1490 Euro. Der Umbau der Pflegeversicherung hin zu einer Vollversicherung würde die steigenden Kosten für Pflegebedürftige drastisch senken. Finanziert werden kann eine solche Vollversicherung durch die Zusammenführung von gesetzlichem und privatem Zweig der Pflegeversicherung, also der Ausgestaltung als sogenannte Bürgerversicherung.

Umkämpfte Arbeitszeit

Dass Teile der Bundesregierung die Menschen im Lande auffordern, mehr zu arbeiten, ist keine Lappalie. Es ist der Versuch, sie in eine schlechtere Position zu bringen.

Die Länge des Arbeitstages war im 19. Jahrhundert, zu Beginn der Industrialisierung, extrem: Arbeitskraft ließ sich zu Geld machen. Die Kapitalisten wollten möglichst viel davon, möglichst günstig. Und die Arbeiter hatten nichts anderes als ihre Arbeitskraft. Erst als sie anfangen, sich zu organisieren, kamen sie in die Position, den Arbeitgebern Stück für Stück Arbeitszeit abzuziehen und damit die eigene Lebensqualität zu verbessern. Im engen Sinn notwendig ist die Arbeitszeit, um sich selbst

und Zugehörige über Wasser zu halten, also die Kosten für Miete, Energie und Lebensmittel einzuspielen.

In den 1950er Jahren schafften es die Gewerkschaften, allen voran die IG Metall, den Acht-Stunden-Tag durchzusetzen, eine echte Errungenschaft. Samstags konnten Papi und Mami zu Hause bleiben. In den 1980er Jahren dann die 35-Stunden-Woche, ein weiterer Meilenstein, der errungen wurde. Das war es dann aber auch, seitdem schlägt das Pendel wieder in die andere

Richtung. Trotz erheblicher Rationalisierung, in dessen Folge eine menschliche Arbeitskraft deutlich produktiver geworden ist, machen Politiker wieder Druck für mehr arbeiten. Das ist auch als Antwort auf den Fachkräftemangel zu verstehen. Aktuell in der Krise nicht so spürbar, aber generell schon seit einigen Jahren vorhanden, bringt er die Beschäftigten in eine verbesserte Lage. Von diesem Vorsprung gilt es die Beschäftigten nun wieder zu stoßen, auf dass die Gewinne wieder besser gedeihen.

Wetter kann krank machen



Der Handlungsbedarf liegt auf allen Ebenen, angefangen bei der Prävention. Gesetzliche Vorschriften gilt es ebenso zu beachten. Ab 30 Grad Celsius müssen Maßnahmen ergriffen werden, ab 35 Grad gilt ein Raum als ungeeignet für einen Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass der Arbeitsschutz eingehalten wird. In vielen Betrieben greift der Betriebsrat im Sinne der Beschäftigten ein und gestaltet den Arbeits- und Gesundheitsschutz mit. Lehnt ein Arbeitgeber eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat ab, kann dieser die Einrichtung einer Einigungsstelle erzwingen, in der dann über geeignete Maßnahmen verhandelt wird.

Dieser Sommer war in Lippe eher warm und trocken, aber es war zumindest in lippischen Gefilden kein Hitzesommer. Für die meisten ließ er sich, bis auf wenige heiße Tage, gut aushalten. Aber der Klimawandel wirkt, die Statistiken zeigen eindeutig, es wird wärmer, auch im Sommer und auch in Lippe. Die Techniker Krankenkasse (TK) hat nun knapp 1.000 Beschäftigte befragt, ob sie den Klimawandel spüren. Rund 60 Prozent haben »Ja« gesagt, darunter nicht nur diejenigen, die draußen arbeiten sondern auch Beschäftigte, die in Gebäuden arbeiten. Zu den konkreten gesundheitlichen Gefährdungen kommen Zukunftsängste und psychische Belastungen. Die Sorge besteht, dass der Klimawandel den Arbeitsalltag erschwert bis unmöglich macht. Hitze sorgt mindestens dafür, dass die Produktivität sinkt.

Auch das Management spürt die Veränderungen. Doch es bleibt eben ein Unterschied, in einer Werkhalle oder schlecht isoliertem Büro zu arbeiten oder in einem gut gedämmten Raum. Viel mehr müsste in den Betrieben geschehen, damit sind allerdings Kosten verbunden. Die Hallen müssten besser gegen Hitze geschützt sein. Das wünschen sich auch viele Beschäftigte. Auch sollten die Arbeitszeiten variabler gestaltet werden, indem zum Beispiel bei Hitze früher am Tag begonnen werden kann. Es braucht Abkühlungszonen, Getränke und weitere Dinge, die das Leben und Arbeiten bei Hitze erträglicher machen. Für die Arbeitgeber rechnen sich Investitionen, ansonsten müssen sie vermehrt mit Fehltagen rechnen.

Konjunktur weiter gebremst

Die trübe Auftragslage in der lippischen Kunststoffindustrie setzt sich fort. Bei Coko wurde eine Tarifaabweichung vereinbart, über welche die Mitglieder im Betrieb im Oktober abstimmen.

Bei **Coko** in Bad Salzuflen berichtet der Betriebsrat von einem mittleren Auftragseingang. Rund 490 Kolleginnen und Kollegen arbeiten dort, bis auf Ausnahmen für wichtige Artikel, bei denen für rund 30 Beschäftigte Wochenendarbeit anfällt, wird montags bis freitags gearbeitet. 21 junge Menschen lernen bei Coko, im August haben sechs ihre Ausbildung begonnen. Es hätten gerne mehr sein können, betont Martin Brummermann, der Betriebsratsvorsitzende. Das Problem: Immer weniger bewerben sich überhaupt, weitere bestehen die Tests nicht.

Am 15. September sind nach diversen Gesprächen in der zweiten Runde die Verhandlungen über eine betriebliche Tarifaabweichung abgeschlossen worden. Das Verhandlungsergebnis steht, das letzte Wort haben die IG Metall-Mitglieder bei Coko. Am 6. Oktober wird eine Mitgliederversammlung stattfinden, dann werden diese über das Ergebnis abstimmen. Erreicht wurde eine Beschäftigungssicherung bis 28. Februar 2030, also für viereinhalb Jahre. In dieser Zeit sind betriebsbedingte Kündigungen im Werk ausgeschlossen. Abgewehrt werden konnten massive Einsparungen bei den Beschäftigten von rund 4,5 Millionen Euro. Der Kompromiss: Teile des Weihnachtsgeldes 2025 und Urlaubsgeldes 2026 werden gestundet. Sie sollen dann ab Oktober 2028 nachgezahlt werden. »Damit erhält das Unternehmen vorübergehend mehr Liquidität, ohne dass die Kolleginnen und Kollegen dauerhaft verzichten müssen«, sagt Martin Brummermann.

Die Verhandlungskommission der IG Metall hat das Ergebnis intensiv diskutiert. »Die Ausgangslage des Unternehmens insgesamt war schwierig. Bei den Beschäftigten in Bad Salzuflen massiv zu sparen hätte bedeutet, vor allem das Werk in Polen zu stützen. Das war für uns in dieser Form nicht akzeptabel. Bei den Verhandlungen haben wir und die Arbeitgeberseite uns Stück für Stück angenähert und einen tragfähigen Kompromiss entwickelt«, sagt Daniel Salewski, Verhandlungsführer der IG Metall. Details zu der Einigung werden bei

der Mitgliederversammlung im Oktober vorgestellt.

Abgeschlossen haben Betriebsrat und Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung zu einer Software, die in der Qualitätssicherung eingesetzt wird und die Künstliche Intelligenz nutzt. Bei der Vereinbarung geht es darum, persönliche Daten zu schützen. Weitere Betriebsvereinbarungen sind unverändert offen, etwa die zur Urlaubsnahme, die Fragen regeln soll, bis wann ein Urlaub beantragt werden muss. Weiter soll eine Betriebsvereinbarung zur Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage angepasst werden, gleiches gilt für eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitskleidung. Schließlich wird sich weiterhin über die Betriebsruhe im Jahreswechsel 2025/26 abgestimmt.

Hatte sich die Situation bei **Oskar Lehmann** in Blomberg Donop im Frühjahr etwas verbessert, sieht es aktuell wieder schlechter aus. Nach drei Monaten Pause hat der Arbeitgeber beginnend mit September wieder Kurzarbeit angemeldet. Die Aufträge sind wieder rückläufig. Um Kosten zu sparen, wurden einzelne Fertigungsbereiche wochenweise abgestellt und die Kollegen in anderen Bereichen eingesetzt, berichtet der Betriebsrat. 190 Beschäftigte arbeiten noch bei Oskar Lehmann. »Wir haben bereits eine Reihe harter Maßnahmen hinter uns, das Unternehmen versucht sich anders aufzustellen, trotzdem haben wir nur bedingt Einfluss darauf, ob und in welchem Umfang neue Aufträge hereinkommen«, sagt Marcel Gerdt, der Betriebsratsvorsitzende. Er hofft wie alle Beschäftigten, dass der Wind bald dreht und Oskar Lehmann aus der Krise herauskommt.

Erfreulich hoch bleibt die Zahl der Auszubildenden: Dort lernen 17 junge Menschen. Im August und September kamen sechs neue: drei Industriekaufleute, ein Mechatroniker, ein Kunststoff-/ Kautschuktechnologe und ein Maschinen- und Anlagenführer.

Bei **Ninkaplast** in Bad Salzuflen arbeiten aktuell rund 290 Beschäftigte und damit

rund zehn weniger als noch vor drei Monaten. Einige Beschäftigte haben Ninkaplast verlassen oder konnten in den Ruhestand wechseln. Bitter aber ist, dass drei Beschäftigten betriebsbedingt gekündigt wurde. »Der Umsatz ist zurückgegangen, die Aussichten haben sich deutlich eingetrübt. Wegen der wirtschaftlichen Situation hat die Geschäftsführung drei Mitarbeitern betriebsbedingt gekündigt. Wir bedauern es als Betriebsrat sehr, dass junge motivierte Mitarbeiter das Unternehmen verlassen mussten«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Esin Kocaaga. Zu den Stammbeschäftigten kommen rund zehn Leiharbeitnehmer.

Unverändert 15 Auszubildende lernen bei Ninkaplast, im August und September diesen Jahres sind keine dazugekommen. Betriebsvereinbarungen werden aktuell keine verhandelt.

13 Beschäftigte hatten im August und September 15,25, und 35-jähriges Jubiläum. Der Betriebsrat gratuliert ganz herzlich.

Bei **Kingspan Light + Air GmbH** in Bad Salzuflen berichtet der Betriebsrat von einer zufriedenstellenden Auftragslage. »Nach dem, was wir mitbekommen, sind wir insgesamt auf Kurs«, sagt Halil Annac, der Betriebsratsvorsitzende. Bei der Betriebsversammlung Anfang September präsentierte die Geschäftsführung erstmals Zahlen für das bisherige Jahr, wobei er sich mit der Umsatzentwicklung im Monat August unzufrieden zeigte.

Neu im Betrieb sind sechs junge Menschen, die ihre Ausbildung begonnen haben. Vier von ihnen starten ihre Ausbildung als Industriekaufleute, darunter ein Dual-Studierender, und zwei starten als Maschinen- und Anlagenführer. Der Betriebsrat heißt sie herzlich willkommen. Damit werden am Standort nun 16 junge Menschen ausgebildet, 13 im kaufmännischen und drei im gewerblichen Bereich. Der Betriebsrat erwartet für die Zukunft, dass die Ausbildung am Standort weiter intensiviert wird, um die Zukunft abzusichern.

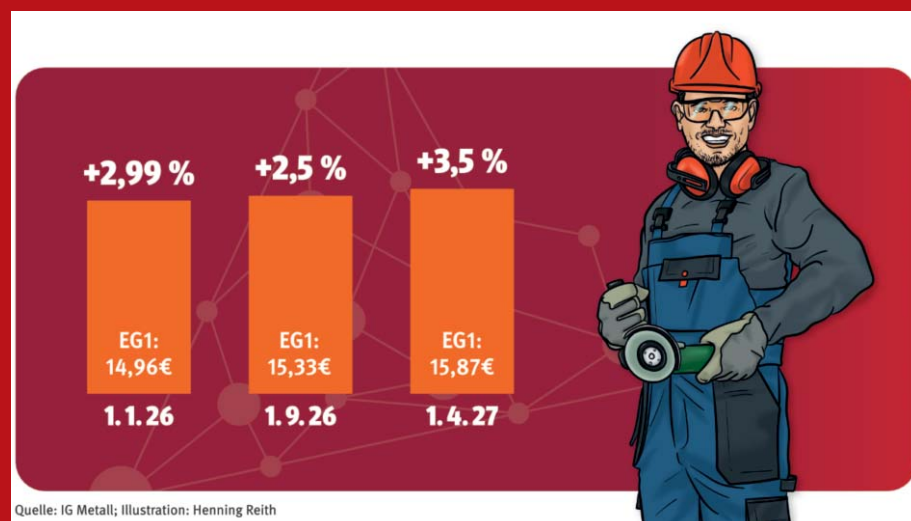
Einen Wechsel hat es in der Geschäftsführung gegeben. Neu in der Verantwortung ist seit 1. September Jörg Naescher, ausgeschieden ist Markus Niedermayer. Der Betriebsrat begrüßt den neuen Geschäftsführer herzlich. »Wir als Betriebsrat freuen uns auf eine konstruktive Zusammenarbeit. Unser erstes Gespräch war ausgesprochen positiv«, sagt Halil Annac.

Noch bei der Betriebsversammlung im Juni bekräftigte die Unternehmensspitze, keine Leiharbeitnehmer in den Betrieb holen zu wollen, auch keine Aushilfen und Befristete nicht zu übernehmen. Es dauerte allerdings nicht lange, bis dann doch wieder Beschäftigte einen Vertrag erhielten und Leiharbeitnehmer kamen. »Das Arbeitsvolumen vor allem in der Produktion lässt sich mit einer verkleinerten Belegschaft gar nicht schaffen, am besten stellt Kingspan wieder ein«, sagt Halil Annac.

Die Belastungen am Arbeitsplatz sind weiter hoch, was auch einer scheinbar gar nicht mehr enden wollenden Umstrukturierung geschuldet ist. Seit etlichen Monaten wird hin- und hergestellt. Ein Beispiel: Ein Band wurde versetzt, nun fehlt der Kran. Die Kollegen dort müssen die schweren Sachen nun auf das Band heben. Ob das Band dort bleibt oder ein Kran montiert wird, ist unbekannt. Fraglich auch, ob die Decke den Kran hält. Der Betriebsrat sind das Unternehmen in der Pflicht, zu handeln.

Wo möglich, versucht der Betriebsrat zum Schutz der Beschäftigten Einfluss zu nehmen. So verhandelt er gerade Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, und zwar zur Gefährdungsbeurteilung und zu psychischen Belastungen. Für die Verhandlungen hat sich der Betriebsrat Know-How ins Boot geholt, Marc Faber von »Invest in people« berät als Sachverständiger. Damit will der Betriebsrat bei einem komplexen Thema ein gutes Ergebnis erreichen. Auch eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit ist noch offen, diese soll in zwei Varianten für Angestellte und Gewerbliche entstehen.

Mehr Geld in der Leiharbeit



Im September wurde ein Tarifiergebnis für die rund 650.000 Leiharbeitsbeschäftigten zwischen dem Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) und der DGB-Tarifgemeinschaft erzielt. Im Kern wurden Tarifierhöhungen in drei Stufen vereinbart, die erste davon mit 2,99 Prozent ab 1. Januar 2026 (siehe Grafik). Die Laufzeit des Tarifvertrages geht über zwei Jahre bis 30. September 2027. Der Mitgliedervorteil für die Mitglieder der IG Metall gilt weiter. Leihbeschäftigte, die mindestens sechs Monate Mitglied der IG Metall sind, erhalten eine Extrazahlung zum Urlaubs- und zum Weihnachtsgeld, wenn sie länger als sechs Monate in ihrer Leihfirma beschäftigt sind. Die Extrazahlungen müssen zuvor beantragt werden.

Die Jahressonderzahlungen werden tarifydynamisch auf Basis der Entgeltgruppe (EG) 4 des Entgelt-rahmentarifvertrags GVP-DGB entsprechend der Tarifierhöhungen angepasst. Die Tarifvertragsparteien einigten sich außerdem darauf, einen Mindestlohnvertrag abzuschließen, dessen Mindestlöhne identisch sind mit den in diesem Verhandlungsergebnis vereinbarten Stundenentgelten der EG 1.

»Wir konnten den Arbeitgebern deutlich machen, dass ein Abschluss mit Reallohnverlusten keine Option für die Beschäftigten sein kann. Das erzielte Ergebnis sorgt in drei Stufen für eine ordentliche Erhöhung und die unterste Entgeltgruppe steigt im Jahresverlauf deutlich über die Marke von 15 Euro«, sagt Dirk Schumann, der für die IG Metall in der DGB-Verhandlungskommission war.

Die Leiharbeitsbranche befindet sich – wie viele andere Einsatzbranchen – in der Krise. Seit dem Höchststand von einer Million Leihbeschäftigten im November 2017 hat sich deren Zahl um fast 40 Prozent verringert. Auf dieser Basis wollten die Arbeitgeber des Gesamtverbands der Personaldienstleister (GVP) zunächst nur einen Inflationsausgleich bezahlen, verknüpft mit weiteren Forderungen. Die DGB-Gewerkschaften lehnten dies entschieden ab, die Leiharbeit dürfe nicht in die alten Zeiten einer Niedrigstlohnbranche zurückfallen. Sie machten deutlich, dass es einen angemessenen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn braucht.

Gleichstellung voran

Beschäftigten im Betrieb kann es passieren, dass sie diskriminiert oder benachteiligt werden. Eine betriebliche Beschwerdestelle kann helfen, wenn sie denn eingerichtet ist.



Mit dem Projekt »Gleichstellung im Betrieb vorantreiben« will die IG Metall Beschäftigte darin unterstützen, Ungleichheiten zu beseitigen und Gleichstellung zu fördern. Dazu ge-

hört unter anderem, eine gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Beschwerdestelle einzurichten, falls es in deinem Betrieb noch keine gibt.

Wie steht es um die Gleichstellung in deinem Betrieb? Diese Fragen helfen dir bei der Einordnung:

- Dein Arbeitgeber hat nach Artikel 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz eine betriebliche Beschwerdestelle eingerichtet?
- Die Beschäftigten wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie diskriminiert oder benachteiligt wurden?
- Dein Arbeitgeber hält jährlich einen Gleichstellungsbericht auf einer Betriebsversammlung und der Betriebsrat steht bei Gleichstellungsfragen im Austausch mit dem Arbeitgeber?
- In deinem Betrieb gibt es einen Gleichstellungsausschuss?

► Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung stehen der beruflichen Weiterentwicklung nicht im Weg?

Wahrscheinlich kannst Du die Fragen nur zum Teil mit »Ja« beantworten. Das Projekt der IG Metall kann Dir helfen, dies positiv zu ändern. Ziel des Projektes ist es, betriebsspezifische Maßnahmen zu entwickeln und etablieren und gesetzliche Regelungen, wie etwa eine Beschwerdestelle im Betrieb, mit Leben zu füllen.

Für das Projekt werden Betriebe gesucht, denen Gleichstellung wichtig ist und die etwas im Betrieb entwickeln wollen. Der Fokus liegt dabei besonders auf Frauen und Menschen mit internationalem Hintergrund. Das Projekt bietet Beratung, Begleitung und Unterstützung, die Teilnahme ist kostenfrei.

Kontakt:
GleichstellungimBetrieb@igmetall.de

Aufgaben einer betrieblichen Beschwerdestelle

Jedes Unternehmen – unabhängig von der Größe ist gesetzlich dazu verpflichtet, eine Anlaufstelle für Beschwerden einzurichten. Diese Vorgabe ergibt sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), besonders aus Artikel 13. Demnach haben Beschäftigte das Recht, sich zu beschweren, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit Benachteiligungen erfahren. Solche Benachteiligungen können durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Dritte oder auch durch betriebliche Strukturen entstehen.

Die Beschwerdestelle hat folgende Aufgaben:

- Sie übernimmt für die Arbeitgebenden die Aufgabe, Beschwerden entgegenzunehmen.
- Sie prüft die Beschwerde umfassend und objektiv.
- Sie teilt das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mit.
- Sie empfiehlt den Arbeitgebern Maßnahmen als Reaktion auf die Diskriminierung und zur Verhinderung zukünftiger Diskriminierungen.
- Sie dokumentiert die Beschwerde und ihre Bearbeitung.

Welche Maßnahmen umgesetzt werden, entscheidet der Arbeitgeber. Eine Beschwerdestelle ist nicht mitbestimmungspflichtig, einzig und allein der Arbeitgeber ist gefordert, eine solche einzurichten.

Finger weg vom Arbeitszeitgesetz

Grundsätzlich gilt: Beschäftigte schulden dem Arbeitgeber nur die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Deshalb darf der Arbeitgeber nicht einfach mehr verlangen. Ausnahmen sind Notfälle. Ein schlecht geplantes Projekt oder ein zu knapp gesetzter Abgabetermin sind in der Regel keine Notfälle. Nach der Rechtsprechung sind Notfälle gemeint, die nicht vorhersehbar sind, etwa ein Hochwasser.

Die Bundesregierung überlegt nun laut, das Arbeitszeitgesetz, welches die Arbeitszeit in den groben Zügen regelt, anzupacken. Das Arbeitszeitgesetz begrenzt die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit, es setzt Mindestruhepausen während der Arbeitszeit und Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen fest. Zudem enthält es Schutzvorschriften zur Nacharbeit.

Die Bundesregierung will es möglicherweise flexibilisieren. Zumindest gibt es in Interviews immer mal wieder Aussagen dazu. Der Acht-Stunden-Tag soll fallen, wenn es nach Friedrich Merz geht, stattdessen soll eine maximale Arbeitszeit pro Woche eingeführt werden. Das könnte dann auch 12-Stunden-Schichten an einem Tag bedeuten. Oder sogar 13 Stunden, wenn man die Mindestruhezeit von 11 Stunden als Ausgangspunkt nimmt. Je prekärer die Arbeitssituation, desto krasser würden Arbeitgeber Arbeitszeitveränderungen zu Lasten der Beschäftigten anordnen.

Die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie schützt der Tarifvertrag vor solchen gesundheitsschädigenden Vorhaben. Dennoch gibt es viele Betriebe und Kollegen, für die kein Tarifvertrag gilt, sondern nur der, schon jetzt deutlich schwächere, gesetzliche Schutz, der nun möglicherweise noch weiter aufgebohrt wird. Die IG Metall klipp und klar: Finger weg vom Arbeitszeitgesetz. Gesetzesänderungen würden nur den Arbeitgebern mehr Macht geben und die Gesundheit der Beschäftigten schädigen. Überlange Tage helfen nichts und niemanden. Sie kurbeln auch die Wirtschaft nicht an, da die Produktivität der Beschäftigten sinkt und Gesundheitsprobleme steigen.



Impressum

»Nachdruck«
Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten in der lippischen Kunststoffindustrie

Redaktion: Halil Annac, Nikolaus Böttcher, Martin Brummermann, Marcel Gerdt, Esin Kocaaga, Dajana Nüsse-Klamann

Fotos: S2. pixabay, unsplash, alle weiteren IG Metall

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.

Name

Vorname

Geburtsdatum

TTMMJJJJ

Strasse

Hausnr.

Land

PLZ

Wohnort

Ich bin

☐ Vollzeit beschäftigt

☐ Teilzeit beschäftigt

☐ in Altersteilzeit Arbeitsphase

☐ in Altersteilzeit Freistellungsphase

☐ solo-selbstständig

Betrieb/Einsatzbetrieb

☐ Leihbeschäftigte*r

☐ mit Werkvertrag

☐ befristet

Ich bin derzeit

☐ Auszubildende*r

☐ dual Studierende*r

☐ Student*in

☐ Schüler*in

☐ Ferienbeschäftigte*r

IBAN

Geschlecht

☐ weiblich

☐ männlich

☐ divers

☐ keine Angabe

Mobitel.

☐ dienstlich

☐ privat

E-Mail

☐ dienstlich

☐ privat

Staatsangehörigkeit

Altersteilzeit

von:

bis:

Kostenstelle

Personal-/Stamnummer

Verleihbetrieb:

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen, davon 1 % = Mitgliedsbeitrag

Der Beitrag beträgt 1 % des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens.

Der Beitrag für Mitglieder in (hoch-)schulischer oder universitärer Vollzeitweiterbildung beträgt 3 €.

Beitritt:

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

Datenschutz:

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

SEPA-Lastschriftmandat

(wiederkehrende Lastschriften):

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 2220 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01. Ich ermächtige die IG Metall, den satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag 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.

X

Ort/Datum/Unterschrift

Stand: Dezember 2023