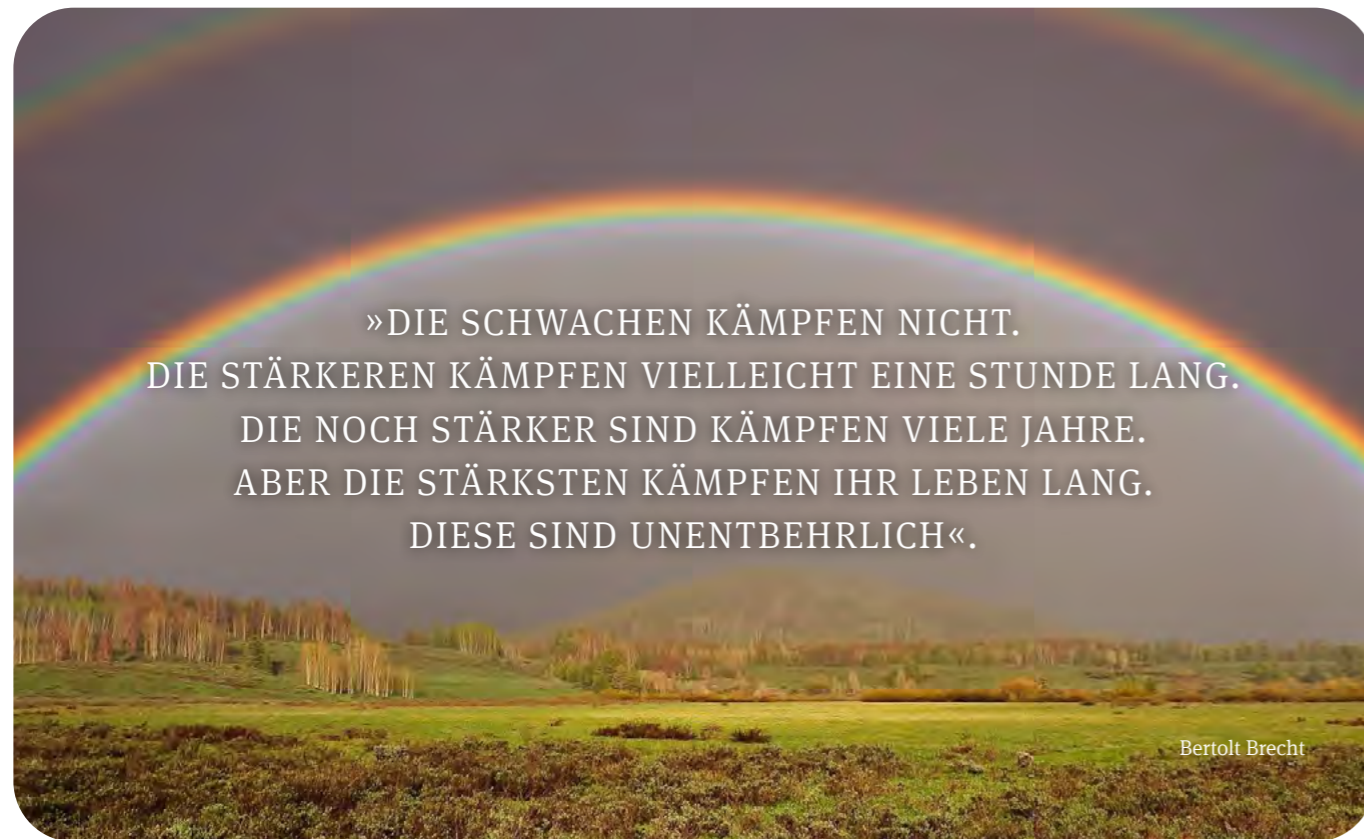




# GESCHÄFTSBERICHT

2016-2019



»DIE SCHWACHEN KÄMPFEN NICHT.  
DIE STÄRKEREN KÄMPFEN VIELLEICHT EINE STUNDE LANG.  
DIE NOCH STÄRKER SIND KÄMPFEN VIELE JAHRE.  
ABER DIE STÄRKSTEN KÄMPFEN IHR LEBEN LANG.  
DIESE SIND UNENTBEHRLICH«.

Bertolt Brecht



In den Jahren 2016 bis 2019 wurden 314 Kolleginnen und Kollegen durch den Tod aus unserer Mitte gerissen.

**Stellvertretend nennen wir:**

Udo Meyer  
Hans-Albrecht Frei  
Frank Riechelmann  
Walter Tatge  
Walter Harms  
Helmut Günemann  
Kurt Dannehl  
Erich Husmann

Günter Lehmann  
Heinrich Kording  
Herbert Dulsky  
Rudolf Seidel  
Fred Uniejewski  
Hakan Tepecik  
Edmund Jansen  
Dagmar Scheper

Alle haben mitgeholfen, unsere Organisation zu stärken und weiterzuentwickeln. Dies macht sie unvergessen und verpflichtet uns zu neuem Handeln. Sie haben den Weg bereitet, auf dem wir gehen.

**Ohne sie wären wir nicht, was wir sind.**

# GESCHÄFTSBERICHT

## 2016-2019

# INHALT

<b>VORWORT</b> . . . . .	<b>6</b>
<b>ORGANISATIONSPOLITIK</b> . . . . .	<b>8</b>
Ortsvorstand . . . . .	9
Delegiertenversammlung . . . . .	13
Die Beschäftigten . . . . .	14
Organisation und Strukturen . . . . .	15
Mitgliederentwicklung . . . . .	16
Finanzentwicklung . . . . .	17
Unterstützungsleistungen für Mitglieder . . . . .	18
Jubilarehrung . . . . .	19
<b>BETRIEBSPOLITIK</b> . . . . .	<b>20</b>
Transformationsatlas . . . . .	21
Union Busting . . . . .	22
Betreute Betriebe . . . . .	25
<b>BETRIEBLICHE GREMIEN</b> . . . . .	<b>38</b>
Betriebsratswahlen . . . . .	39
JAV-Wahlen 2016 und 2018 . . . . .	40
Schwerbehindertenvertretung . . . . .	41
Vertrauensleutearbeit . . . . .	42
<b>TARIFPOLITIK</b> . . . . .	<b>44</b>
Arbeitszeitkampagne . . . . .	45
Metall- und Elektroindustrie . . . . .	46
KFZ-Handwerk . . . . .	48
Textil- und Bekleidungsindustrie . . . . .	49
Haustarifvertrag Wagenfelder Spinnereien . . . . .	50
Textile Dienste . . . . .	51
<b>GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT</b> . . . . .	<b>52</b>
Jugendarbeit . . . . .	53
Yes, we burn! . . . . .	59
Tag der Arbeit . . . . .	60
AGA . . . . .	62
Weserbeatz . . . . .	64
Bildung . . . . .	66
Familienseminar . . . . .	68

**Impressum**

Herausgeberin: IG Metall Nienburg-Stadthagen  
 1. Bevollmächtigte Sabrina Wirth (V.i.S.d.P.)  
 Mühlenstraße 14  
 31582 Nienburg

Telefon: 05021 / 9600-0  
 info@igmetall-nienburg-stadthagen.de

Layout: d&d design & distribution, www.d-welt.de

Fotos: Für zahlreiche Fotografien von Aktionen, Kampagnen und weiteren Veranstaltungen bedanken wir uns bei unseren Aktiven. Ohne sie gäbe es weder die Fotos noch die Motive. Weitere Bilder sind von Thomas Range, Christian von Polentz und Peter Frank.

Druck: oeding print

Februar 2020



# VORWORT

Die vergangenen vier Jahre waren geprägt von zentralen gesellschaftlichen Themen.

Die soziale Ungleichheit wächst weiter, ein rigider Sparkurs auch in Verbindung mit der Schuldenbremse führten und führen vielerorts zu Versorgungsenpässen. Ob es um ärztliche Versorgung vor allem auf dem Land geht, um bezahlbaren Wohnraum oder um Renten, die zum Leben reichen, überall werden die Auswirkungen neoliberaler Sparpolitik offensichtlich.

Beim Thema Rente konnte dabei auf Druck der Gewerkschaften immerhin eine Stabilisierung des Rentenniveaus bis 2025 erreicht werden, trotzdem wird dieses Thema uns künftig weiter begleiten.

Parallel spielt spätestens seit der Entwicklung der Klimabewegung »Fridays for future« das Thema Ökologie eine entscheidende Rolle. Ausgehend von der Idee des »Schulstreiks für das Klima« der jungen Schwedin Greta Thunberg entstanden auf der ganzen Welt zahlreiche Aktivitäten für eine richtige und notwendige Klimapolitik. In Deutschland hat sich die IG Metall gemeinsam mit anderen Gewerkschaften aktiv an den Demonstrationen beteiligt und den Dialog mit den Aktivist\*innen gesucht. Wir verstehen uns dabei als das Bindeglied, das sicherstellt, dass der wichtige und richtige ökologische Umbau nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird.

Die Unternehmen, die den Umbau auf nachhaltige Produkte und Produktion lange verschlafen haben, stehen jetzt vor großen Herausforderungen. Dabei spielen nicht nur die ökologischen Fragen eine Rolle. Es bedarf einer tiefgreifenden Transformation der Industrie, die auch die Veränderung von Arbeitsprozessen und Qualifikationsanforderungen im Blick behält. Eine weiterreichende Digitalisierung und Automatisierung bringen veränderte Anforderungen an die Beschäftigten mit sich. Gleichzeitig formulieren vor allem

die jüngeren Beschäftigten eigene Anforderungen an ihren Arbeitsplatz. Oft werden dabei Kriterien wie die Frage nach der Vereinbarkeit zwischen Freizeit und Berufsleben oder der eigenen Zeitsouveränität höher bewertet als die Höhe des Einkommens.

Die Verschärfung der sozialen Ungleichheit und die Unsicherheiten in der wirtschaftlichen Entwicklung haben auch zum Erstarken rechtsextremer Kräfte beigetragen. Das Ausmaß, in dem rechte Parolen und offen rassistische Meinungen öffentlich zur Schau gestellt werden, versetzt dabei alle aufrechten Demokrat\*innen in große Sorge. Zahlreiche Terroranschläge wie beispielsweise der Anschlag auf die Synagoge in Halle im Oktober 2019 oder auf zwei Shisha-Bars in Fulda im Februar 2020 zeigen, dass der rechte Terror in Deutschland mit dem Aufdecken des Netzwerks NSU keineswegs unter Kontrolle ist.

Auch gezielte Bedrohungen oder gar Mordanschläge wie beispielsweise gegen den Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke sind dem rechtsextremen Spektrum zuzuordnen. Abgesehen von den dramatischen Folgen für die Betroffenen und ihre Familien ist auch der Schaden für die Demokratie enorm: Vermehrt kommt es – wie im Fall des SPD-Politikers Arnd Focke als Bürgermeister von Estorf im Landkreis Nienburg – zu Rücktritten vor allem lokaler Politiker\*innen.

Als Gewerkschafter\*innen tragen wir dabei eine historische Verantwortung. Wir sind diejenigen, die Lösungen für die relevanten Fragen unserer Zeit entwickeln. Wir haben mit einer groß angelegten Beschäftigtenbefragung die Bedürfnisse unserer Kolleg\*innen erfragt und dazu passende tarifliche Lösungen wie beispielsweise das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZuG) durchgesetzt. Im Juni 2019 haben wir mit 50 000 Kolleg\*innen in Berlin auf den Handlungsbedarf bei der industriellen Transformation aufmerksam gemacht. In der aktuellen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie

gehen wir neue Wege, um die Herausforderungen der Transformation zu bewältigen.

Das ist auch in den Betrieben unserer Geschäftsstelle spürbar: Über anderthalb Jahre haben wir um die Zukunft von BOGE in Damme gerungen, bei Faurecia in Stadthagen wurde 2018 die Finance-Abteilung nach Portugal verlagert und in 2019 verkündete der ZF-Konzern, dass das Werk in Damme bis 2023 geschlossen werden soll.

Und auch außerhalb der wirtschaftlichen Themen ist Gewerkschaftsarbeit in unseren Betrieben nicht immer leicht gewesen. Die Kolleg\*innen bei OMT sehen sich schon seit Jahren immensen Angriffen durch die Arbeitgeberseite ausgesetzt, wo alle Register gezogen werden, um eine aktive Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit zu verhindern. Bei Syncreon schreckte man aus der Führungsetage selbst vor körperlichen Übergriffen nicht zurück, um den Betriebsrat und die Gewerkschaftsmitglieder einzuschüchtern. Trotzdem gelang es den aktiven Metall\*innen im Betrieb, sich ihren Tarifvertrag zu erkämpfen und Geschichte zu schreiben. Und bei KMH in Bassum wurde arbeitgeberseitig extra eine einschlägig bekannte Anwaltskanzlei beauftragt, um das Zustandekommen eines Tarifvertrages zu verhindern. Auch hier vergeblich: Seit Ende 2018 arbeiten die Kolleg\*innen bei KMH in einem tarifgebundenen Betrieb.

Ohne euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, ohne euren unermüdlichen Einsatz für gute Arbeit und eine gerechte Gesellschaft, wären uns alle diese Erfolge versagt geblieben. Ihr seid es, die die IG Metall stark machen und zeigt, dass es nur gemeinsam geht. Als Einzelmitglied, im Betriebsrat, als Vertrauensmann oder –frau, als JAVi, als Schwerbehindertenvertreter\*in.

Wir danken euch dafür.



**Sabrina Wirth**  
1. Bevollmächtigte



# ORGANISATIONSPOLITIK

## ORTSVORSTAND

### Die Leitung der IG Metall Nienburg-Stadthagen

Der Ortsvorstand ist die Leitung der IG Metall Nienburg-Stadthagen. Er vertritt die Geschäftsstelle nach innen und außen. Der Ortsvorstand besteht aus 13 Mitgliedern: Der 1. Bevollmächtigte und Kassierer(in) (Geschäftsführer(in)),

dem ehrenamtlichen 2. Bevollmächtigten und elf Beisitzer(innen) und Beisitzern.

- ▶ **Thorsten Gröger**  
1. Bevollmächtigter  
(bis Oktober 2016)
- ▶ **Sabrina Wirth**  
1. Bevollmächtigte  
(seit Oktober 2016)
- ▶ **Roland Schnabel**  
2. Bevollmächtigter  
(bis Juni 2018)  
ZF Friedrichshafen AG, Dielingen
- ▶ **Ralf Meier**  
2. Bevollmächtigter  
(seit Juni 2018), ehemaliger  
Betriebsratsvorsitzender  
Fränkische Rohrwerke
- ▶ **Stefan Brandt**  
Beisitzer  
ZF Friedrichshafen AG, Dielingen
- ▶ **Horst Fischer**  
Beisitzer  
Lühr Filter, Stadthagen
- ▶ **Marius Hehlmann**  
Beisitzer / Revisor  
Schöma Maschinenfabrik,  
Diepholz
- ▶ **Oliver Knake**  
Beisitzer  
KMH Kammann Metallbau,  
Bassum
- ▶ **Martin Krügel**  
Beisitzer  
Faurecia Autositze GmbH,  
Stadthagen
- ▶ **Heike Lange**  
Beisitzerin / Revisorin  
Bremskerl Leeseringen
- ▶ **Antonius Thölken**  
Beisitzer  
BOGE Elastmetall GmbH, Damme
- ▶ **Oliver Winkler**  
Beisitzer (bis Juni 2017), ehemals  
Fränkische Rohrwerke, Bückeburg

- ▶ **Stefanie Wilke**  
Beisitzerin  
Wagenfelder Spinnerei
- ▶ **Alena Tumanov**  
Beisitzerin (bis August 2017)  
ZF Friedrichshafen, Module
- ▶ **Ruben Trautmann**  
Beisitzer (seit Juni 2017)  
syncreon Deutschland GmbH,  
Wunstorf
- ▶ **Heiko Störig**  
Beisitzer (seit Januar 2018)  
Revisor (seit Juni 2018)  
Lühr Filter, Stadthagen
- ▶ **Herbert John**  
Beisitzer (seit Juli 2018)  
HAUTAU GmbH, Helpsen



Der Ortsvorstand (v.l.n.r.): Marius Hehlmann, Hartmut Meine, Ralf Meier, Sabrina Wirth, Antonius Thölken, Thorsten Gröger, Stefan Brandt, Horst Fischer, Stefanie Wilke, Oliver Knake, Oliver Winkler, Heike Lange. Nicht auf dem Foto sind Lutz Heitmann, Herbert John, Martin Krügel, Heiko Störig, Ruben Trautmann und Lisa Tumanov.

Zusätzlich sind auf Beschluss des Ortsvorstandes jeweils ein Gastmandat für die Senior\*innen und den Ortsjugendausschuss (OJA) vorgesehen.

- ▶ Das Gastmandat der Senior\*innen wurde zunächst von **Lutz Heitmann** und ab Februar 2018 von **Friedhelm Hagedorn** wahrgenommen.
- ▶ Das OJA-Gastmandat wurde von **Lisa Tumanov** wahrgenommen. Durch ihre zwischenzeitliche Heirat heißt Lisa nun **Enshin**.

## Erschließungsprojekt

Seit 2016 gibt es in der Geschäftsstelle zusätzliche personelle Ressourcen durch das vom Vorstand beschlossene bezirkliche Erschließungsprojekt. Ziel ist es, der demografischen Entwicklung gegenzusteuern und Gestaltungs- und Handlungsmacht, Betreuungsstrukturen und Mitgliederservice der IG Metall Nienburg-Stadthagen abzusichern. Schwerpunkt liegt auf dem Auf- und Ausbau der Vertrauensleutestrukturen, sowie der Erschließung und Stärkung neuer Personengruppen wie Angestellte, Jugend und Frauen.

### Netzwerktreffen i-connection

Im Netzwerk i-connection treffen sich Beschäftigte, Vertrauensleute und Betriebsräte aus IT- und Engineering-Betrieben und Bereichen sowie alle, die sich über die Arbeit darin informieren möchten. Die Mitglieder des Netzwerkes sind Profis in ihrem Job und wollen es auch bleiben – fachlich, gesund und mit gesichertem Einkommen.

Deshalb gibt es i-connection. Wir setzen Themen auf die Agenda, die Menschen in IT & Engineering wirklich bewegen. Virtueller sind diese Themen jederzeit für alle offen. Dreimal im Jahr treffen sich die Mitglieder des Netzwerkes. Im Zentrum der Treffen stehen Qualifikation, Qualifizierung und der Austausch über Arbeitsbedingungen. Dabei profitieren die Netzwerkenden sowohl von Fachreferaten der IG Metall als auch von Berichten ihrer Kolleginnen und Kollegen aus anderen Unternehmen. Vielfältige Berufsbiographien und Erfahrungen sorgen für einen lebendigen handlungsorientierten Austausch.

### Warum i-connection?

- ▶ Für Betriebsräte ist das Netzwerk ein Informationspool und ermöglicht einen schnellen Informationsaustausch zu aktuellen Themen.
- ▶ Die Netzwerkstruktur unterstützt örtliche und betriebliche Initiativen.
- ▶ Die Diskussion und der Informationsfluss im Netzwerk stellen sicher, dass Themen behandelt werden, die die Situation der Beschäftigten in IT- und Engineering-Bereich reflektieren.
- ▶ i-connection ist eine »Frühwarnsystem«: Durch Vernetzung von Informationen werden technische,

wirtschaftliche und qualifikationsbezogene Tendenzen erkennbar. So können Beschäftigte und Betriebsräte Veränderungen offensiv mitgestalten.

- ▶ i-connection ist ein Service für unsere Mitglieder in IT- und Engineering-Betrieben.
- ▶ Die zielgruppenspezifische Themenauswahl soll den Zugang zu bisher gewerkschaftlich kaum erschlossenen Betrieben verbessern.
- ▶ Mit i-connection wollen wir Mitglieder im Engineering- und IT-Bereich gewinnen.
- ▶ Mit i-connection wollen wir die Gründung von neuen Betriebsratsgremien unterstützen.

### EDL-Tagung 2019:

#### Zusammenarbeit statt Konkurrenz

Wie kann der Informationsaustausch zwischen Betriebsräten von OEM-, Zulieferer- und Entwicklungsdienstleistungs-Betrieben ausgebaut werden? Wie kann gute Arbeit und gute Entlohnung entlang der gesamten Wertschöpfungskette organisiert werden? Wie gestalten wir die Herausforderungen der Transformation im Sinne der Beschäftigten?

Unter dem Titel »Zusammenarbeit statt Konkurrenz. Die Rolle von Entwicklungsdienstleistungen in den Wertschöpfungsnetzwerken der Industrie« fand vom 24.-25. Juni 2019 die erste EDL-Tagung der IG Metall statt. Die rund 100 Teilnehmenden aus 30 Entwicklungsdienstleistungs-, OEM- und Zulieferer-Unternehmen diskutierten intensiv diese und weitere Fragen. Es entstand eine Aufbruchsstimmung zur gemeinsamen Zusammenarbeit:

- ▶ Wir stehen für gute Arbeit und gute Löhne entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir helfen den Beschäftigten bei der Gründung von Betriebsräten und setzen uns für mehr Tarifbindung bei Entwicklungsdienstleistern ein.
- ▶ Der Wettbewerb darf nicht über Entgelte stattfinden, sondern über Qualität und Innovation.

EDL-, Zulieferer- und OEM-Betriebsräte werden verstärkt in gemeinsamen IG Metall-Netzwerken zusammenarbeiten (z.B. EDL Arbeitskreis, Netzwerk agiles Arbeiten). Die EDL-Betriebsräte haben viele gute Argumente mitgenommen, warum es sich lohnt, in die IG Metall einzutreten: bessere

Tarfmächtigkeit, bessere Arbeitsbedingungen durch Zusammenarbeit mit OEM-BR und nicht zuletzt die IG Metall als Lobby für politische Veränderungen (z.B. beim Qualifizierungschancengesetz).

### Students meet engineers

Seit 2017 wird eine Vernetzungstagung für Studierende, Ingenieur\*innen und technischen Expert\*innen durchgeführt. Die Themen sind jedes Jahr unterschiedlich:

- ▶ 2017 war »Wie sieht die Arbeitswelt von Morgen aus?« das Diskussionsthema.
- ▶ 2018 lag der Schwerpunkt auf Herausforderungen und Ansprüchen an die Mobilität.
- ▶ 2019 wurde über agile Methoden und deren Bedeutung für die Mitbestimmung, die Arbeitnehmer\*innen sowie die Betriebe informiert und diskutiert.

Die Tagung bietet eine gute Chance, dual Studierende, Studierende und Ingenieure\*innen zusammenzubringen und voneinander zu lernen. Austausch steht im Vordergrund, die Herausforderungen im Studium mit den Herausforderungen im Berufsleben zu vereinen.

### 21. Angestelltenkonferenz der IG Metall vom 28.-29. März 2019

Bei der Personengruppenkonferenz 2019 in Mannheim unter dem Motto »Heiter bis cloudy. #DIGITALISIERUNG #INARBEIT« war unsere Geschäftsstelle durch Matthias Wessel (ZF) und Olaf Wunderlich (Faurecia) vertreten. Durch die Diskussionen, Vorträge, Referate und Workshops wurden unterschiedliche Facetten der Veränderungen im Angestelltenbereich behandelt. Die Automatisierung der Bürobereiche und Folgen für Tätigkeiten und Beschäftigte mit betrieblichen Gestaltungsoptionen waren ebenfalls Thema der Konferenz. Jörg Hofmann hatte ein Referat über »Neue Arbeitszeiten – neue Fragen« gehalten. Darüber hinaus konnten sich die Konferenzteilnehmenden mit Mitgliedern der Youtubers Union und Freelancers Union austauschen.

### Roadshow bei Faurecia und Airbus

Am 25. April 2019 wurde im Rahmen des Erschließungsprojektes die Roadshow der IG Metall bei Faurecia in Stadthagen durchgeführt. Schwerpunkt wurde auf die Ansprache der Angestellten gelegt. Die Problematiken im Büro, indirekte Steuerung und viele Infos rund um die IG Metall wurden



Auf der 21. Angestelltenkonferenz im März 2019 in Mannheim

am Stand thematisiert. Vertrauensleute und Betriebsräte standen mit Antworten auf betriebspezifische Fragen parat, für Neugierige wurde noch ein Quiz-Rad mit tollen Gewinnen aufgestellt. Die Veranstaltung wurde von vielen Mitgliedern und Interessierten besucht.

Am 1. Juli 2019 fand die Roadshow bei Airbus Defence and Space GmbH in Wunstorf statt. Hier lag der Schwerpunkt in dem Thema Tarifbindung. Der Wunstorfer Standort unterliegt keiner Tarifbindung. Einzelne Mitarbeiter\*innen haben durch eine Klausel im Arbeitsvertrag ein Entgelt in Anlehnung an den Bayrischen Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Der Arbeitgeber möchte allerdings in den Verband in Niedersachsen eintreten. Das hat Auswirkungen für die Beschäftigten. Die Betriebsräte und die Beschäftigten haben bis dato nicht so viel mit der IG Metall zu tun gehabt. Somit war dies ein sehr wichtiger Meilenstein in der Zusammenarbeit. Im Vorfeld wurde für den Aufschlag eine Mitgliederversammlung abgehalten. Durch die Präsenz im Werk ist das Thema deutlich geworden. Da bei Airbus viele spanische Kolleg\*innen arbeiten, wurde die Roadshow in zwei Sprachen angeboten: Deutsch und Spanisch. Dazu hat uns der Kollege Achim Kutschke mit seiner Expertise als spanischsprachiger Fachanwalt im Arbeitsrecht sehr unterstützt. Die Kollegen konnten Fragen stellen und haben direkt Antworten in der Muttersprache bekommen, ohne die betriebsübliche Zwischenübersetzung ins Englisch.

Der Roadshow-Truck der IG Metall bei Faurecia (25. April 2019) und Airbus Defence and Space GmbH (1. Juni 2019).



### Infomesse » Digitalisierung – Vernetzung – Transformation« der Interessenvertretungen am Standort Hildesheimer Wald

Am 11. September 2019 haben die Interessenvertretungen (Betriebsräte, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertretung und JAV) am Standort Hildesheimer Wald eine Infomesse veranstaltet. Am Standort sind mehrere Bosch Gesellschaften wie Bosch HiP, SEG Automotive, Robert Bosch Car Multimedia angesiedelt. Die Messe hat einen attraktiven Rahmen geboten, um sich über viele verschiedene Themen zu erkundigen, Kontakte zu knüpfen und sich einfach mal auszutauschen. Der Autoclub Europa (ACE) und die BBK hatten einen Infostand mit vielen Mitmachmöglichkeiten. Die Auswertung des Transformationsatlases wurde präsentiert und an einem Gewinnspiel beim Roadshow-Truck der IG Metall konnte teilgenommen werden.

Alena Tumanov-Balysev, Erschließungssekretärin der Geschäftsstelle Nienburg-Stadthagen, nahm mit vielen interessierten Kolleginnen und Kollegen aus der Geschäftsstelle an der Infomesse teil.

## DELEGIERTENVERSAMMLUNG

Die Delegiertenversammlung ist das höchste Gremium der IG Metall Nienburg-Stadthagen. Sie ist das Parlament der örtlichen IG Metall und tagt viermal im Jahr. Die Delegiertenversammlung wählt die Bevollmächtigten, den Ortsvorstand, die Tarifkommissionen, die Delegierten für die Bezirkskonferenzen und die Delegierten zum

Gewerkschaftstag. Anträge an den Gewerkschaftstag werden von der Delegiertenversammlung gestellt (zwei Anträge für den Gewerkschaftstag 2020).

Der Delegiertenversammlung gehören laut Ortsstatut 52 stimmberechtigte Delegierte und 43 Ersatzdelegierte an.

Der Ortsvorstand berichtet den in den Mitgliederversammlungen gewählten Delegierten über die Gewerkschaftsarbeit und die politische Lage in der Region, die Tarifpolitik und die Finanzen der IG Metall Nienburg-Stadthagen.

### Mitglieder der Delegiertenversammlung 2016 bis 2019:

Eduard Haab, Anette Hill, Herbert Thörner (ZF Friedrichshafen AG, HMI), Matthias Emker, Heino Freyer, Wilhelm Kenneweg (ZF Friedrichshafen AG, Wagenfeld), Jörg Amon, Rita Matthies, Sven Stoppelberg, Alena Tumanov-Balysev (ZF Friedrichshafen AG, Module – bis Nov. 2017), Kristina Badhauer, Andrej Balysev, Angela Bienert, Stefan Brandt, Jürgen Bunge, Thomas Koppisch, Peter Krikowski, Sabine Mannel, Ralf Schlotthauer, Roland Schnabel, Nico Semmler (ZF Friedrichshafen AG, Dielingen), Petra Kohlbeck, Ulrich Moormann, Damian Pięsa (ZF Friedrichshafen AG, Damme CC), Günter Langhorst, Olaf Volkmann, Stefanie Wilke (Wagenfelder Spinnereien), Stefan Hollmann (Vetterkind), Ruben Trautmann (syncreon), Lisa Enshin (geb. Tumanov), Marius Hehlmann, Rolf Jakobsen, Henrik Siebrecht (Schöma), Anja Barg, Bettina Hemker (Pikeur), Olaf Löffler (OMT), Dennis Buchard, Joshua Maass, Michael Unger (mdexx), Michael Estel, Horst Fischer, Thomas Kaschel, Heiko Störig, Dennis Treichel (LUEHR FILTER), Matthias Müller (Lubing), Oliver Knake (KMH),

Hartmut Schröder (Kaiser & Kühne), Christian Bonas (K&B), Jörg Esser (Iveco Nord), Udo Rüffer, Dorothea Salzwedel (ITT Bornemann), Mattias Börold (Installateur- und Heizungsbauer), Jürgen Hartmann, Herbert John, Olaf Tegeler (Hautau), Ralf Meier, Andreas Steinert, Oliver Winkler (Fränkische Rohrwerke), Jürgen Bittner, Kai Hensel, Dittmar Krömer, Martin Krügel, Gabriela Merchel, Heike Sobott, Anke Stemme, Ali Umutlu (Faurecia), Tanja Bremer, Monika Klönne, Nadine Riechel (Brugg), Christian Barg, Jan-André Hartmann, Sabine Krause, Heike Lange, Laura-Marie Wörner (Bremskerl), Peter Herzog, Rudolf Honkomp, Bernhard Klosa, Christoph Klose, Jonas Lausch, Antonius Thölken (Boge Elastmetall), Susanne Kattelman, Jürgen Meyer (Bardusch), Heike Schenck (Antares), Günter Lehmann, Udo Meyer, Wilhelm Bender, Uwe Christensen, Günter Drieschner, Ernst Grages, Friedhelm Hagedorn, Lutz Heitmann, Erwin Ludewig, Rudolf Seidel (Rentner)

**Verstorben:** Udo Meyer, Günter Lehmann, Rudolf Seidel

#### Ausgeschieden:

Oliver Winkler, Ali Umutlu, Dittmar Krömer, Dorothea Salzwedel, Monika Klönne, Bettina Hemker, Olaf Löffler, Anja Barg, Ulrich Moormann, Olaf Löffler

#### Delegierte für Konferenzen

##### Delegierte für die Bezirkskonferenz des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt:

Roland Schnabel, Horst Fischer, Antonius Thölken und Alena Tumanov-Balysev

**Ersatzdelegierte:** Ralf Meier, Stefan Brandt, Oliver Knake und Stefanie Wilke

##### Delegierte zum 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall:

Antonius Thölken und Sabrina Wirth

**Gastdelegierter:** Stefan Brandt

**Zuhörer:** Martin Krügel

**Ersatzdelegierter:** Ruben Trautmann

# DIE BESCHÄFTIGTEN

- ▶ **Sabrina Wirth**  
Geschäftsführerin seit Okt. 2016
  - ▶ Tarifpolitik
  - ▶ Metall- und Elektroindustrie
  - ▶ Textil- und Bekleidungsindustrie
  - ▶ Frauenpolitik
  - ▶ Öffentlichkeitsarbeit
  
- ▶ **Peter-Christian Voigt**  
Politischer Sekretär
  - ▶ Rechtsberatung
  - ▶ Metall- und Elektroindustrie
  - ▶ Senioren
  
- ▶ **Herbert Hahn**  
Politischer Sekretär
  - ▶ Handwerk
  - ▶ Leiharbeit
  - ▶ Gründung von Betriebsräten
  
- ▶ **Martin Bauerschäfer**  
Politischer Sekretär
  - ▶ Metall- und Elektroindustrie
  - ▶ Textile Dienstleistungen
  - ▶ Textile Industrie
  - ▶ Metallhandwerk
  - ▶ Öffentlichkeitsarbeit
  - ▶ Rechtsberatung
  
- ▶ **Alena Tumanov-Balysev**  
Projektsekretärin/ Bezirkliches Erschließungsprojekt seit Nov. 2018
  - ▶ Jugend
  - ▶ Betriebsbetreuung
  - ▶ Vertrauenskörper
  - ▶ Projekt »Angestellte und Engineers«
  
- ▶ **Herbert Strosetzky**  
Unterstützung neu gewählter BR-Gremien im KMU-Bereich
  
- ▶ **Anita Roehse**  
Verwaltungsangestellte
  - ▶ Mitgliederservice
  - ▶ Terminkoordination
  - ▶ Büroassistentz
  
- ▶ **Gertraud Lange**  
Verwaltungsangestellte
  - ▶ Mitgliederservice
  - ▶ Terminkoordination
  - ▶ Büroassistentz
  
- ▶ **Gülay Akkuc-Albrecht**  
Verwaltungsangestellte
  - ▶ Mitgliederservice
  - ▶ Terminkoordination
  - ▶ Büroassistentz
  
- ▶ **Viviane Dietrich**  
Auszubildende Kauffrau für Büromanagement
  
- ▶ **Andrea Jens**  
Reinigungskraft
  
- Ausgeschieden:
  - ▶ **Thorsten Gröger**  
Geschäftsführer bis Okt. 2016  
▶ Berufliche Veränderung/ Wechsel in die Bezirksleitung
  
  - ▶ **Anne Widder**  
Politische Sekretärin  
▶ Juli 2016 berufliche Veränderung/ Umzug nach Hamburg
  
  - ▶ **Marita Kruse**  
Verwaltungsangestellte  
▶ Okt. 2017 Umzug nach Süddeutschland

Unsere Beschäftigten der IG Metall-Geschäftsstelle Nienburg-Stadthagen (v.l.n.r.): Peter-Christian Voigt, Anita Roehse, Herbert Strosetzky, Gülay Akkuc-Albrecht, Sabrina Wirth, Herbert Hahn, Alena Tumanov-Balysev, Gertraud Lange, Viviane Dietrich, Martin Bauerschäfer



# ORGANISATION UND STRUKTUREN

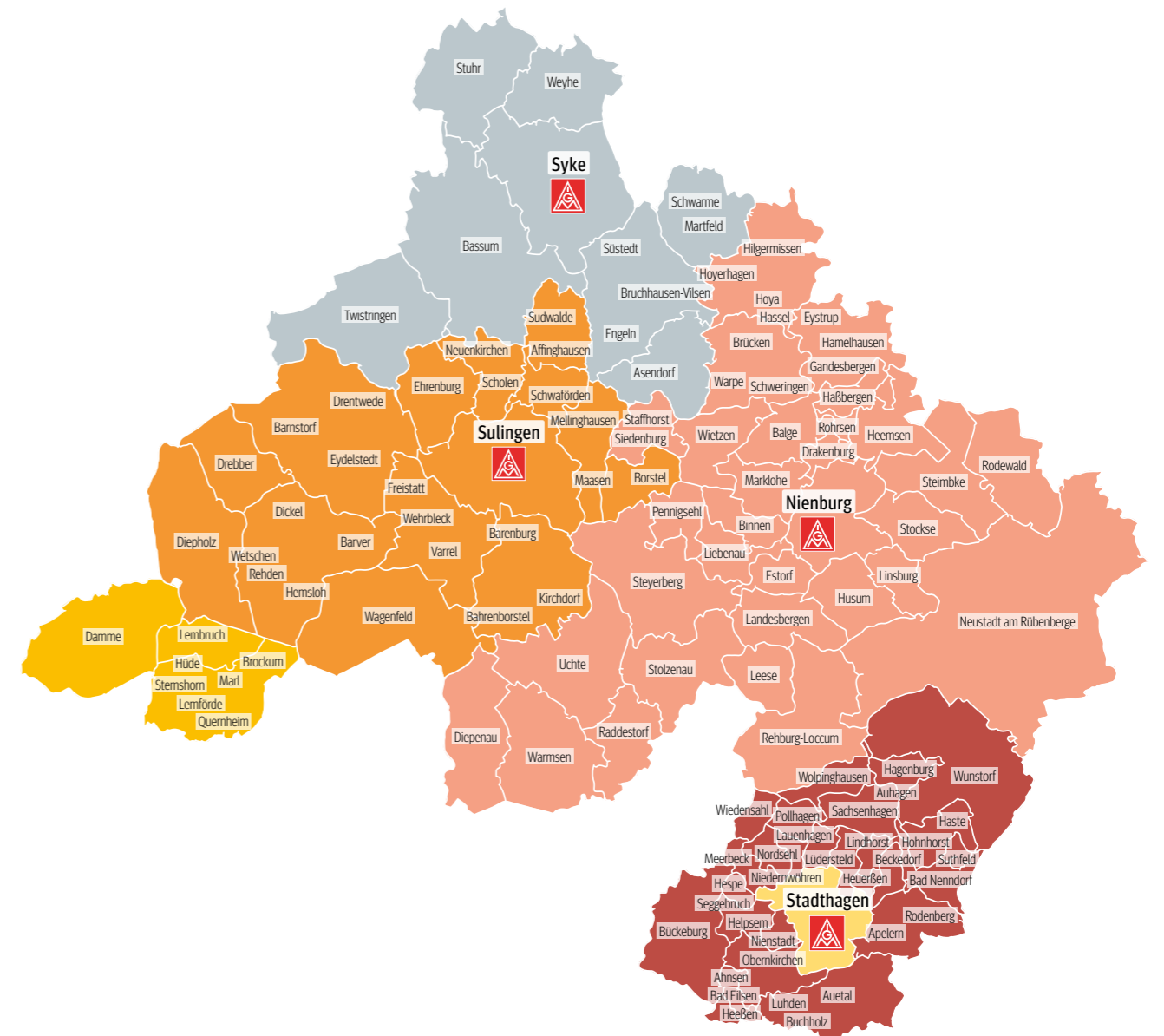
## Präsenz in der Fläche

In einer überwiegend ländlich geprägten Struktur gilt es, die »Präsenz in der Fläche« zu gewährleisten.

Neben den Büros in Nienburg und Stadthagen werden in Kooperation mit dem DGB und anderen Einzelgewerkschaften in Syke ein Infobüro und in Sulingen das GIBS (Gewerkschaftliches-Informations-Beratungs- und Servicebüro) betrieben. Erreichbarkeit und Service für die Mitglieder stehen dabei im Vordergrund.

## Geografische Grenzen

Die flächenmäßige Ausdehnung der IG Metall Nienburg-Stadthagen beträgt ca. 4500 Quadratkilometer und umfasst den größten Teil des Landkreises Schaumburg, die Landkreise Nienburg (Weser) und Diepholz, sowie die Städte Wunstorf, Neustadt am Rübenberge und Damme.





# MITGLIEDERENTWICKLUNG

Die IG Metall ist eine Mitgliederorganisation. Erst der kollektive Zusammenschluss gibt Beschäftigten die nötige Stärke, ihre Interessen wirkungsvoll zu vertreten. Die Mitgliederentwicklung entscheidet wesentlich über die Gestaltungs- und Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb, bei Tarifverhandlungen und in der politischen Auseinandersetzung.

## Volatile Mitgliederentwicklung

Im gesamten Berichtszeitraum war die Mitgliederentwicklung sehr volatil und endete mit einem leicht rückläufigen Mitgliederbestand.

## Konstante Entwicklung bei den 1-Prozent-Zahlern\*innen

Die Anzahl der betrieblichen Mitglieder 1-Prozent-Zahler blieb im Berichtszeitraum konstant.

Die stärkere Fokussierung der Aktivitäten auf die Bindung und Gewinnung von Mitgliedern gilt es konsequent fortzusetzen.

## Mehr Neuaufnahmen

Im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum (2012 – 2015) konnte die Anzahl der Neuaufnahmen um gut 5,5 Prozent von 1446 auf 1525 gesteigert werden. Dabei spielten vor

allem besondere betriebliche Ereignisse wie beispielsweise bei OMT, KMH oder Hornschuch eine Rolle.

## Mehr Austritte

Im aktuellen Berichtszeitraum erhöhen sich die Austritte. So stieg die Anzahl der Austritte von 1141 (2012 – 2015) auf 1536 an. Ein Grund für die negative Entwicklung sind mehr Sterbefälle (Streichungen).

## Herausforderung Demografie

Die Altersstruktur der Mitgliedschaft ist ein Spiegel der Beschäftigten in den Betrieben bzw. der Bevölkerung. Das bedeutet: Selbst, wenn der positive Trend der letzten Jahre bei den Eintritten anhält, wird es spürbare Mitgliederrückgänge geben. Das haben entsprechende Rechenmodelle gezeigt.

## 7893

Mitglieder waren Ende 2019 in der IG Metall Nienburg-Stadthagen organisiert.

## 1525

Mitglieder sind in den Jahren 2016 bis 2019 neu eingetreten.

# FINANZENTWICKLUNG

## Beitragsentwicklung

Die Beiträge entwickeln sich in etwa analog der Tarifeinkommen.

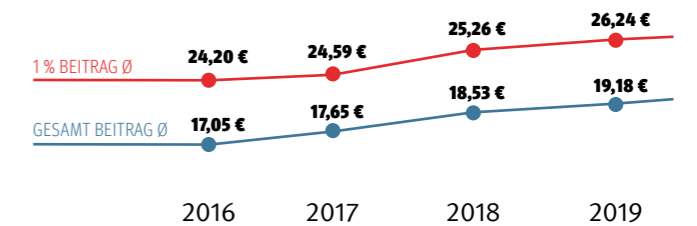
## Einnahmen und Ausgaben

Die Entwicklung der Ausgaben weicht im Durchschnitt nicht wesentlich von der allgemeinen Teuerung ab. Auf der Einnahmeseite stellt sich die Entwicklung seit 2018 positiv dar.

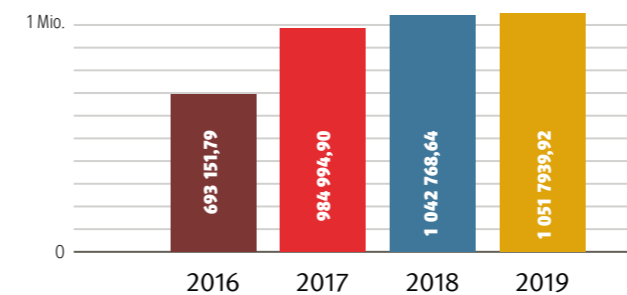
## Ortskasse

Durch die leicht ansteigende Entwicklung der Einnahmen seit 2018 entwickelt sich die Ortskasse positiv.

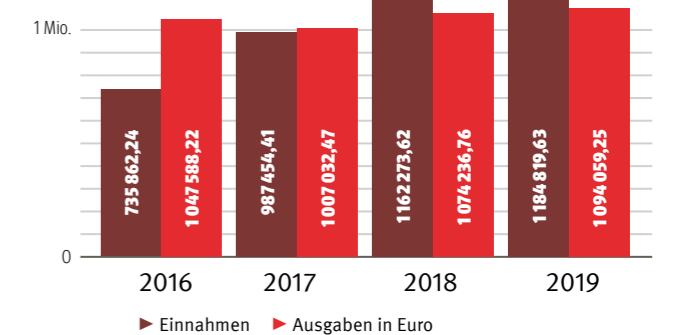
ENTWICKLUNG GESAMT- UND 1-PROZENT-ZAHLER-BEITRAG



ENTWICKLUNG DES ORTSKASSENBESTANDES



EINNAHMEN UND AUSGABEN



# UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN FÜR MITGLIEDER

## 239 409 Euro in 593 Fällen

Unterstützungen nach der Satzung der IG Metall werden z. B. gewährt für Rentner\*innen (Beiträge bis 1990), bei Streik, in Notlagen, bei Freizeitunfällen. In den Jahren 2012 bis 2015 wurden den Mitgliedern der IG Metall Nienburg-Stadthagen insgesamt 239 409 Euro in 593 Fällen gewährt.

## Rechtsschutz

Rechtsschutz ist ein wichtiges Aufgabengebiet und hat große Bedeutung für die Mitglieder. Es findet eine Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen statt. Die Klageverfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten werden im Wesentlichen durch die DGB Rechtsschutz GmbH geführt. Dabei ist zu bemerken, dass die DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen in Nienburg mit einem Büro für ratsuchende Kolleg\*innen ansässig ist und die DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hameln in Stadthagen eine ständige Beratung durch die Kollegin Birgit Diesperger anbietet. Dies führt zu einer größeren Zufriedenheit unserer Mitglieder, da Ansprechpartner\*innen vor Ort erreichbar sind.

Schwerpunkte der Verfahren liegen im Arbeitsrecht, im Kündigungsschutzverfahren, in Leistungsklagen auf Zahlung von Entgelt, Gewährung von Urlaub, Abmahnung und Zeugniskorrekturen. Die gerichtliche Vertretung erfolgt vor den Arbeitsgerichten Nienburg, Hameln, Hannover und Oldenburg.

Im Sozialrecht geht es um Ansprüche aus Arbeitslosengeld 1 und Arbeitslosengeld 2, Ansprüche aus der Pflegeversicherung, Anerkennung von Schwerbehinderungen, Insolvenzgeldleistung sowie Ansprüche gegenüber Berufsgenossenschaften, wie z. B. Anerkennung aufgrund eines Arbeitsunfalles oder Berufserkrankungen.

Viele Verfahren beschäftigen sich mit Problematiken aus der Rentenversicherung und der Rentengewährung. Zuständig sind hier die Sozialgerichte Hannover, Oldenburg, Osnabrück und Detmold. Selbstverständlich erfolgt eine eingehende Beratung von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie ein ständiger Kontakt mit den Schwerbehindertenvertretungen.

In den Jahren 2016 bis 2019 konnten Verfahren mit einem Erfolgswert von 4 053 288,52 EUR zum Abschluss gebracht werden.

Unterstützungsart	2016		2017		2018		2019	
	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl
Streik / Aussperrung	10 311	32	10 688	38	4896	15	9880	30
Rentner*innenunterstützung	10 311	32	10 688	38	4896	15	9880	30
Freizeitunfallversicherung	5829	21	4197	9	2827	12	4299	14
Freizeitunfall mit Invalidität	0	0	0	0	0	0	509	1
Freizeitunfall mit Krankenhaus	5829	21	4197	9	2827	12	3790	13
Freizeitunfall mit Todesfolge	0	0	0	0	0	0	0	0
Unterstützung im Todesfall	47 143	89	35 719	76	42 584	91	44 313	80
Sterbegeld Mitglied	43 403	74	31 481	62	38 469	75	42 046	72
Sterbegeld Lebensgefährte	3740	15	4238	14	4115	16	2267	8
Rechtsschutz (nur in MDB gebucht)	6438	49	3444	15	0	0	4460	15
Notfallunterstützung	0	0	0	0	0	0	0	0
Maßregelung	0	0	0	0	0	0	0	0
Treuegeld (GHK)	676	2	329	1	360	1	1016	3
gewährte Unterstützungsleistungen	70 397	193	54 377	139	50 667	119	63 968	142

# JUBILAREHRUNG

Wir möchten uns bei allen Jubilar\*innen für die langjährige Treue zur IG Metall herzlich bedanken. Es ist immer etwas Besonderes, wenn die IG Metall Nienburg-Stadthagen ihre Jubilar\*innen ehrt.

Die Jubilar\*innen, die aufgrund langer Anreise oder auch aus terminlichen Gründen verhindert waren, erhielten im Folgejahr die Möglichkeit einer Teilnahme.

Jährlich findet an unterschiedlichen Orten eine Veranstaltung statt, in der die Jubilar\*innen in einem festlichen Rahmen geehrt werden.

1189 Kolleginnen und Kollegen wurden in den Jahren 2016 bis 2019 für 25-, 40-, 50-, 60- und 70-jährige Mitgliedschaft geehrt.



# BETRIEBSPOLITIK

## TRANSFORMATIONSATLAS

Transformation unter dem Gesichtspunkt  
 »Veränderungsprozesse aktiv im Betrieb mit zu gestalten«

Im Jahr 2019 hat sich in der Organisation herauskristallisiert, dass Wirtschaft und Gesellschaft vor einem tiefgreifenden Wandel stehen. In vielen Betrieben wird es durch die Digitalisierung und weitere Globalisierung zu tiefgreifenden Veränderungen kommen. Hier seien die Stichpunkte Elektromobilität, Industrie 4.0, künstliche Intelligenz genannt. All dies wird die Arbeitswelt in den Betrieben verändern. Dies hat auch Folgen für die Beschäftigten.

Um diese zu erfassen, ist auch in der Geschäftsstelle Nienburg-Stadthagen eine Befragung in verschiedenen Betrieben mit den Betriebsräten durchgeführt worden. Die entsprechenden Befragungen wurden zentral ausgewertet. Dabei wurde deutlich, welche Betroffenheit und welche Belastungen sich für die Beschäftigten durch diese Prozesse ergeben. Insgesamt lässt sich dabei feststellen, dass viele Betriebe strategisch nicht auf diese Prozesse vorbereitet sind und eine Qualifizierung unter Einbezug der betrieblichen Mitbestimmungsorgane notwendig ist. Chancen und Risiken müssen abgewogen werden.

Auch die Betriebsräte müssen sich entsprechend für die zukünftigen veränderten Anforderungen aufstellen.

**ANTEIL VON BESCHÄFTIGTEN, DEREN TÄTIGKEIT SICH DURCH DIGITALISIERUNG BESONDERS STARK VERÄNDERN/ENTFALLEN KÖNNEN**

**Anteil von Beschäftigten, deren Tätigkeit sich durch Digitalisierung besonders stark verändern und entfallen können**  
 Beschäftigte gesamt: 328  
 Besonders Betroffene: 279 Anteil  
 Betroffene: 85 Prozent



# UNION BUSTING

**Das Thema »Union Busting« hat in den vergangenen Jahren in den Betrieben unserer Geschäftsstelle spürbar zugenommen. Bei KMH, Syncreon und OMT wurde zum Teil mit kriminellen Methoden versucht, eine aktive Gewerkschaftsarbeit oder die Tarifbindung zu verhindern.**

**Tim und Nico Steinert haben im Rahmen eines Praktikums das Thema Union Busting beleuchtet.**

»Union Busting« setzt sich aus den Wörtern »union« (engl. für Gewerkschaft) und »bust« (engl. für sprengen, kaputt machen) zusammen und bezeichnet das professionelle und systematische Vorgehen gegen Betriebsräte und Gewerkschaften. Um den breit gefächerten Begriff des Union Busting genauer zu beleuchten, haben wir Interviews mit Betriebsräten von OMT, KMH und Syncreon aus der Geschäftsstelle Nienburg-Stadthagen geführt. Weitere Interviewpartner waren ein hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär der IG Metall und ein Fachanwalt für Arbeitsrecht. Ziel dieser Interviewsammlung ist es, eine größere Aufmerksamkeit und Sensibilisierung für das Thema Union Busting zu erreichen sowie die Bandbreite von Methoden und Vorgehensweisen von gewerkschaftsfeindlichen Akteuren aufzuzeigen.

Union Busting wird von unseren Interviewpartnern wie folgt beschrieben: (1) Die Nichtbeachtung des Gremiums Betriebsrat, (2) das systematische Zunichtemachen eines demokratischen Grundsatzes, (3) die Vorgehensweise von Arbeitgebern mit Betriebsräten oder Gewerkschaften auf illegale Art und Weise umzugehen, um Tarifverträge und die Bildung guter Betriebsräte zu verhindern, eine (4) Schweinerei, die undemokratisch, verletzend und persönlich angreifend ist.

## Maßnahmen und Vorgehensweisen

Union Busting zeichnet sich durch ein umfassendes Spektrum an Maßnahmen und Vorgehensweisen vonseiten der Geschäftsführung und ihrer »Verbündeten« aus, um Betriebsräte und Gewerkschaften kleinzubekommen und zu bekämpfen. Neben dem Auftreten von Union Busting im Betrieb versucht die Arbeitgeberseite gleichzeitig die gewerkschaftliche Organisation der Belegschaft im Keim zu ersticken. Das Vorgehen der Union Buster richtet sich

vor allem gegen meinungs- und aktionsstarke Köpfe des Betriebsrats, die sich mit ihren Aktionen gegen den Willen des Arbeitgebers zur Wehr setzen und für die Rechte der Mitarbeiter\*innen einsetzen. Trautmann beschreibt einige der signifikanten Probleme auf der persönlichen Ebene folgendermaßen: »Ich wurde von der Personalchefin gegen das Schienbein getreten, öffentlich vor 200 Leuten gedemütigt und bedroht: wenn die Belegschaft mir Glauben schenken würde, verlören alle ihren Arbeitsplatz«. Anschreien, persönliche und öffentliche Demütigungen sind nur einige Beispiele, wie versucht wird, Betriebsräte einzuschüchtern. Belegschaften werden vom Arbeitgeber instruiert, aktiv bei der Verhinderung der Betriebsratsarbeit mitzuwirken und Informationen über Gespräche und Aktionen der Betriebsräte, direkt an die Vorgesetzten weiterzugeben. Konstruktive Forderungen von Gewerkschaften und Betriebsräten werden teilweise mit Lockangeboten der Geschäftsführung geschickt umgangen, wobei Verbesserungen als Reaktion auf die Aktionen der Arbeitnehmervertreter eingeführt werden, die jedoch das spezifische Problem im Betrieb nur marginal optimieren. Zudem stellen die Nichtweitergabe und das Zurückhalten von Informationen oder die Weitergabe von Informationen nur auf Initiative des Betriebsrats hohe Grenzen für die Arbeit des Betriebsrats dar, wenn er seine Mitbestimmungs- und Informationsrechte adäquat wahrnehmen möchte.

## Die rechtliche Dimension und die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern

Geschäftsführungen greifen für die Durchsetzung ihrer »Union Busting«-Kampagnen sehr häufig auf externe Unterstützung zurück, um mit spezialisierten Anwaltskanzleien gegen Maßnahmen von Betriebsratsgremien und Gewerkschaften vorzugehen. Wenn Aktionen der Geschäftsführung als Behinderung der Betriebsratsarbeit festgestellt werden, haben die Betriebsräte häufig Bedenken, rechtlich dagegen vorzugehen, da die Hemmschwelle einer Strafanzeige nach §119 BetrVG zu stellen hoch ist und die Erfolgsaussichten gering sind. Somit kommt es aufgrund der rechtlichen Lage immer wieder zur Be- und Verhinderung von Betriebsratsarbeit. Union Busting bedeutet im Regelfall, dass der Arbeitgeber selbst sehr viel vor Gericht austragen lässt. »Es fehlt nur noch, dass ich geduzt werde, wenn ich bei Gericht

komme«, verdeutlicht Trautmann sein regelmäßiges Erscheinen vor Gericht, wobei Kleinigkeiten häufig die Ursache für Gerichtstermine darstellen. Union Busting steht oftmals in Kontext mit einer gezielten Verzögerungstaktik, die sich darin widerspiegelt, dass viele zu klärende Probleme wie Mitbestimmung oder veränderte Arbeitsverhältnisse vor Gericht ausgefochten werden müssen. »Die Anwaltskanzleien sind letztlich diejenigen, welche die Player im Betrieb sind«, so fällt Wentes eindeutiges Fazit aus. Die oftmals empfundene Machtlosigkeit von Betriebsräten zeigt sich darin, dass zumeist der letzte Ausweg entweder in einer Klage oder in der Drohung einer Klage an den Arbeitgeber besteht. Der Gang vor Gericht bleibt eine aufwendige, aber unumgängliche Prozedur, um Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte einzuklagen.

## Belastung für die Betriebsräte und die Belegschaft

Von Union Busting ist nicht nur die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Belegschaft betroffen, sondern vor allem die Betriebsräte selbst, die sich betrieblichen und persönlichen Methoden des Union Busting stellen müssen. Trautmann zieht in Bezug auf die dauerhafte psychische Belastung Rocky Balboa als Vorbild heran: »Die Schläge einstecken und trotzdem weiterzumachen, das ist es, wie man gewinnt«. Das Durchhaltevermögen von Betriebsräten bei dauerhaften Konfrontationen mit dem Arbeitgeber sowie der Wille immer weiter zu machen und nicht aufzugeben, sind dabei entscheidende Faktoren. Ergänzend findet Knake: »Es kommt immer ein bisschen darauf an, wie gefestigt man als Mensch ist und wie stark man diese Belastung psychisch aushalten kann.« Die Betroffenen leiden häufig persönlich unter den Maschen und Angriffen von Union Busting, was in den schlimmsten Fällen bis hin zu Depressionen oder Burn-out führen kann. Auch das private Umfeld wird unfreiwillig in Mitleidenschaft gezogen, was Wente hervorhebt: »Die Belastung geht so weit, dass die Familie zu Hause sagt »Mein Gott, jetzt hab' dich mal nicht so, jetzt unterschreibe das endlich, lass das fallen, hör auf mit diesem Mist.« Diffamierungen, Reputationschäden sowie Gegenaktionen und Gegendarstellungen gehören zum alltäglichen Umgang von Betriebsräten mit Union Busting. Die Arbeitgeberseite

versucht oft durch eine psychologische Kriegsführung auch die Belegschaft kleinzubekommen, wobei gezielt geplante individuelle Angriffe oder Inszenierungen gängige Praktiken darstellen. Union Busting kann so weit gehen, dass sich unter den Beschäftigten ein omnipräsentes Klima der Angst entwickelt, was in Entscheidungssituationen eine Leitfunktion einnehmen kann. Mitarbeiter\*innen haben Angst ihren Job zu verlieren sowie Repressalien zu unterliegen, wenn sie aus der Sicht der Geschäftsführung etwas Falsches sagen oder machen.

## Öffentlichkeit, Gegenstrategien und Lösungsansätze

Wenn Union Busting im Betrieb auftritt, besteht für beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die höchste Priorität darin, die Belegschaft geschlossen hinter sich zu bekommen, damit die jeweils präsentierten Informationen als glaubwürdig von den Mitarbeiter\*innen wahrgenommen werden. Auf Arbeitgeberseite wird mit Spaltung durch betriebsöffentliches Schlechtmachen von Gewerkschaften und Betriebsräten gearbeitet, wobei das Instrument der persönlichen Angriffe keine Seltenheit ist. Die Arbeitgeberseite versucht den Nimbus der Unantastbarkeit zu wahren und achtet sehr gründlich darauf, in ihrer Außendarstellung im Betrieb und vor Gericht sauber zu bleiben. Ziel ist es, die betriebsinterne Gestaltungsmacht zu behalten und bei den Mitarbeitern ein Schwarz-Weiß-Denken nach dem Motto »Die Geschäftsführung sind die Guten, Gewerkschaften und Betriebsräte sind die Schlechten« zu indoktrinieren. Häufig liegt der Ansatz der Arbeitnehmerseite darin, wiederholt auf die Errungenschaften oder die möglichen Verbesserungen von einem Tarifvertrag hinzuweisen, um eine nachhaltige Bekämpfung gegen Union Busting voranzubringen. Die eigentliche Taktik gegen Union Busting ist die Öffentlichkeit. Ein ganz entscheidender Faktor ist, die Meinungshoheit sowohl im Betrieb als auch in der Öffentlichkeit zu erlangen und zu manifestieren. Für die Verbreitung von Informationen aus dem Betriebsrat heraus, sieht Knake die Einzelgespräche von Betriebsräten mit Beschäftigten als »das schärfste Schwert an, was wir gegen Union Busting haben«, um die Ziele und das Vorgehen des Betriebsrats sowie der Gewerkschaft zu erläutern. Wente schlägt für die

Bekämpfung des Union Busting eine Strategie vor, »womit wir die Hauptamtlichen innerhalb der IG Metall und damit auch unsere Betriebsräte schulen, das a) zu erkennen und dann b) diese Strategie auch durchzuziehen«. Dies gelingt mit schnellen und flexibel angelegten Aktionen und mit einer schnellen Informationsvermittlung an die Belegschaft. Daneben besteht bei den Betriebsräten Einigkeit in den Punkten, dass sie auf die Unterstützung von der Belegschaft angewiesen sind und sich weder der Betriebsrat noch die Belegschaft durch den Arbeitgeber spalten lassen. Unisono sehen die Betriebsräte eine essentielle Rolle in der Belegschaft als Stütze und Rückhalt für das Betriebsratsgremium. Wichtig ist die stetige Rücksprache mit der IG Metall und Anwaltskanzleien, damit das eigene Vorgehen möglichst fehlerfrei vonstattengeht und die Arbeitgeberseite keine weiteren Angriffspunkte bekommt.

Für uns stand von vornherein fest, dass wir nur Beteiligte der Arbeitnehmerseite interviewen konnten, da die Arbeitgeberseite sich niemals selbst als Union Buster bezeichnen und somit jeglicher inhaltlichen Konfrontation ausweichen würde. Mit diesen Interviews haben wir versucht, explizit über Union Busting zu informieren und dabei weniger die betriebsspezifische Gesamtsituation in den Blick zu nehmen. Vielmehr lag das Hauptaugenmerk auf der Befragung von direkt Betroffenen, welche uns ihre persönlichen Impressionen und gesammelten Erfahrungen zu diesem Thema mitgeteilt haben. Die geführten Interviews haben uns gezeigt, dass Union Busting eine gewaltige Herausforderung für Arbeitnehmer und Betriebsräte ist, die sie gemeinsam und mithilfe der IG Metall sowie fachspezifischen Anwaltskanzleien meistern können.

## BETREUTE BETRIEBE

Die IG Metall Nienburg-Stadthagen zählt ca. 62 betreute Betriebe. Betreut meint Betriebe mit Betriebsrat und regelmäßigem Kontakt. Fast zwei Drittel der Betriebe haben weniger als 100 Beschäftigte. Der größte Bereich sind die

fünf Standorte der ZF Friedrichshafen AG gefolgt von BOGE Elastmetall GmbH in Damme, OMT in Hoya und Faurecia in Stadthagen. Die textilen Branchen mit mehr als 1000 Beschäftigten bilden einen weiteren Schwerpunkt.

### Oelschläger Metalltechnik GmbH (OMT)

#### Alle Beschäftigten im Blick behalten

Die knapp über 600 Beschäftigten der Oelschläger Metalltechnik GmbH (OMT) im niedersächsischen Hoya fertigen Systemelemente und Hubmechaniken für die Büromöbelindustrie. Bis zum Ende der 1990er Jahre war OMT ein Familienunternehmen. Nach schwierigen Zeiten übernahm die Bremer Zech-Gruppe das Unternehmen und führte es wirtschaftlich zurück auf die Erfolgsspur – allerdings auf dem Rücken der Beschäftigten und ohne Tarifbindung.

Erklärtes Ziel von Martin Bauerschäfer, unserem zuständigen Sekretär, ist es, diesen Missstand zu beseitigen und das Unternehmen in die Tarifbindung zu führen. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es viele Mitglieder und eine hohe Konfliktbereitschaft.

Martin tastete sich zunächst über lockere Gespräche mit dem damaligen Betriebsrat vor, stellte viele offene Fragen und machte dabei zunächst zwei Themen aus: die ungleiche Behandlung der Beschäftigten und das patriarchalische Verhalten des Geschäftsführers.

»Als ich dem Betriebsrat dann noch den Tarifvertrag M+E vorlegte, wollte man mir zuerst nicht glauben, dass die darin festgeschriebenen Entgelte tatsächlich gezahlt werden«, berichtet Martin. In die Karten spielte ihm aber, dass die Beschäftigten eines baden-württembergischen Tochterunternehmens schon vor einigen Jahren die Tarifbindung erkämpft hatten. Als der Betriebsrat mit dieser Information auf die Beschäftigten zuzuging, kam eine Bewegung zustande, die zwar beabsichtigt, in dieser Geschwindigkeit aber nicht vorherzusehen war. Immer mehr Beschäftigte traten in die IG Metall ein. Und das weckte Erwartungen.

Auf Mitgliederversammlungen kam schnell die Forderung auf, dass die IG Metall im Betrieb sichtbar werden müsse.

Anfangs kam in dem gewerkschaftsfeindlichen Umfeld nur eine Guerillataktik infrage. An verschiedenen Stellen im Betrieb ließen Aktive über mehrere Wochen unbemerkt Postkarten auf den Boden fallen, auf deren Vorderseite knackige Slogans standen und deren Rückseite etwa das Schichtsystem oder die 40-Stunden-Woche kritisierte.

So wurde die IG Metall Thema Nr. 1 im Betrieb, ohne dass jemand Gefahr lief, als aktive\*r Gewerkschafter\*in identifiziert zu werden. »Als die Betriebsratswahlen näher rückten, war es an der Zeit Gesicht zu zeigen. Dafür musste ich mir das Zutrittsrecht allerdings vor dem Arbeitsgericht erkämpfen«, beschreibt Martin die Situation. In der Folge konzentrierten sich die Aktiven ganz auf die anstehenden Wahlen – und das mit Erfolg: Am Ende waren alle Betriebsratsmitglieder in der IG Metall organisiert. Darunter waren aber auch einige Kolleginnen und Kollegen aus dem alten Betriebsrat, die als Bedenkenräger das Gremium ausbremsten.

Da diejenigen, die etwas bewirken wollten, aber in der Mehrzahl waren, sind diese Bremser nach und nach aus dem Gremium ausgeschieden. Weitere Betriebsratsmitglieder, die dem Druck der zunehmenden Schikanen der Geschäftsführung nicht mehr gewachsen waren, folgten. Erneute Betriebsratswahlen waren so unausweichlich.

Bei der erneuten Wahl im Frühjahr 2019 stellte sich der Arbeitgeber anders auf. Zwei Listen (»Office« und »Produktion«) erzwangen die Listenwahl. Nach einer erneuten Mitgliederversammlung stellte auch die IG Metall eine Liste

mit 11 aktiven Gewerkschafter\*innen auf. Diese Wahl wurde durch massive Werbemaßnahmen durch die IG Metall begleitet. »Wir haben unter anderem einen Anhänger mit Wahlplakaten für zwei Wochen vor das Hauptgebäude gestellt«, so Martin. Des Weiteren wurden viele Flyer gedruckt umso auf teilweise »Falschinformationen« der anderen Listen zu reagieren. Es wurde schnell klar, dass die anderen Listen vom Arbeitgeber gesteuert wurden. So wurde es diesen Listen genehmigt, während der Arbeitszeit Versammlungen einzuberufen um Werbung zu machen. Auch die Qualität der Aushänge waren im Stile der Geschäftsführung.

Die Beschäftigten erkannten jedoch die Strategie des Arbeitgebers und so konnte auch diese Wahl gewonnen werden. 51,6 Prozent der Kolleginnen und Kollegen gaben der Liste der IG Metall ihr Vertrauen.

Das eigentliche Ziel – die Tarifbindung – behalten die Beschäftigten auch weiter im Auge. Hatte Martin anfangs noch auf eine Ansprache speziell in den Angestelltenbereichen gesetzt, zeigte sich, dass das allein nicht ausreichte. Für einen kritischen Organisationsgrad braucht es alle Beschäftigten des Betriebs. Inzwischen hat er den Fokus stärker

auf die Beschäftigten in der Produktion gelegt – natürlich ohne den Angestelltenbereich aus den Augen zu verlieren. »Wir führen derzeit viele Abwehrkämpfe gegen einen Arbeitgeber, der nun auch mit einer bekannten Arbeitgeberkanzlei aus Bremen zusammenarbeitet, um Mitbestimmung und Gewerkschaft zu verhindern. Wir werden aber keines Falls aufgeben! Demnächst starten wir die nächsten Aktionen, die uns näher an unser Ziel bringen können«, berichtet Martin und gibt sich zuversichtlich: »Mit einem genügend langen Atem werden wir OMT in die Tarifbindung führen.«



## KMH Kammann

### Belegschaft setzt ersten Tarifvertrag in Bassumer Metallbau-Unternehmen durch

Die gewerkschaftsfeindliche Strategie der Anwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner ist gescheitert. Die 220 Beschäftigten des Rohrherstellers KMH-KAMMANN METALLBAU GMBH aus Bassum im Landkreis Diepholz profitieren seit Januar 2019 von einem Tarifvertrag. Vorausgegangen war eine mehrmonatige nervenaufreibende Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. Die ließ sich dafür von der einschlägig bekannten »Union-Busting«-Kanzlei Dr. Schreiner + Partner beraten. Deren Anwälte schulen Arbeitgeber\*innen, wie man am besten einen Betriebsrat und Gewerkschaften aus dem Betrieb heraushält. Dementsprechend ging die Geschäftsführung gegen die Tarifbewegung vor.

### Belegschaft sollte manipuliert werden

Der Arbeitgeber nutzte die urlaubsbedingte Abwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden, um die Kolleg\*innen in mehreren Mitarbeiterversammlungen gezielt zu beeinflussen. Zunächst wurden kleine Versammlungen mit bis zu 40 Leuten anberaumt. Diese liefen in zwei Fällen nach folgendem Drehbuch ab: Zunächst klagte die Geschäftsführung, einen Tarifvertrag könne sich das Unternehmen nicht leisten. »Wollen wir den Tarifvertrag überhaupt?«, fragten danach Kolleg\*innen aus der Verwaltung oder andere, die der Geschäftsführung sehr nahe stehen. Es kam schließlich

der Vorschlag, man könne doch darüber abstimmen. So wurde der Eindruck erweckt, als ob der Wunsch nach einer Abstimmung aus der Belegschaft kommen würde. »Die Geschäftsführung wollte so wohl auch testen, wie ihre Strategie bei den Kolleginnen und Kollegen ankommt«, vermutet Martin Bauerschäfer von der IG Metall Nienburg-Stadthagen.

### Köder »Hausvertrag«

Auf einer großen Mitarbeiterversammlung gab die Geschäftsführung bekannt, sie würde gern mit dem Betriebsrat einen »Hausvertrag« abschließen. Die Kolleg\*innen dachten sofort an einen Haustarifvertrag, weil die Geschäftsführung nicht sagte, was ein »Hausvertrag« tatsächlich ist. Es handelt sich dabei um eine sogenannte Regelungsabrede ohne juristische Bindungswirkung. Arbeitnehmer\*innen haben damit keinen Rechtsanspruch auf das, was in einem solchen Vertrag steht. »Man kann da alles und nichts reinschreiben«, betont Bauerschäfer. Es wurden Stimmzettel verteilt. Die Kolleg\*innen sollten ankreuzen, ob sie einen »Hausvertrag« oder einen Tarifvertrag haben wollen. Der »Hausvertrag« wurde ihnen zusätzlich mit einer rückwirkenden Lohn-erhöhung von 3,2 Prozent für alle zum 1. Juli vergangenen Jahres schmackhaft gemacht. Kein Wunder, dass sich die Beschäftigten mit großer Mehrheit für den »Hausvertrag« aussprachen. Mit diesem Ergebnis setzte die Geschäftsführung den Betriebsrat und Gewerkschafter\*innen unter



## Diesel Technic AG

Druck, so nach dem Motto: »Nun seht mal, die Leute wollen gar keinen Tarifvertrag.«

### »Mitarbeiterrat« kontra Betriebsrat

Die IG Metall begann daraufhin sofort, Flugblätter zu verteilen, um die Kolleg\*innen aufzuklären. »Die Beschäftigten sind aus allen Wolken gefallen«, sagt Martin Bauerschäfer. Auch die Gegenwehr der Geschäftsleitung half nichts. Auf einer vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlung wurde der Ruf nach einem Tarifvertrag wieder unüberhörbar laut. Betriebsratsvorsitzender Oliver Knake erhielt für eine viel beachtete Rede tosenden Applaus. Die Geschäftsleitung gab sich aber noch nicht geschlagen. Sie versuchte, einen sogenannten Mitarbeiterrat zu gründen, der quasi parallel zum Betriebsrat agieren sollte. Auch diesen Angriff konnten die Gewerkschafter\*innen erfolgreich abwehren.

Schließlich strichen die beiden Gesellschafterinnen des Familienunternehmens, Mutter und Tochter, die Segel. Ein Anwalt von Schreiner + Partner einigte sich als neuer Verhandlungsführer der Geschäftsleitung mit der IG Metall Ende Januar auf einen Tarifvertrag. Die Beschäftigten profitieren davon nachhaltig. Ein Großteil hat zwar laut Tarifabschluss kurzfristig kein höheres Entgelt in der Tasche, kommt aber zukünftig in den Genuss regelmäßiger Lohn-erhöhungen und hat endlich ein verstetigtes und sicheres Einkommen. In drei Schritten wird bis zum 1. Juli 2024 die 37-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt. Bisher müssen die Beschäftigten 40 Stunden in der Woche arbeiten. Kolleg\*innen, die mindestens drei Jahre dem Unternehmen angehören, bekommen jetzt ein je 70-prozentiges Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Für Kolleg\*innen über 50 zahlt der Arbeitgeber monatlich 50 Euro zusätzlich in die gesetzliche Rentenkasse.

»Ein toller Erfolg, der nur durch die aktiven Gewerkschafter\*innen und einen standhaften Betriebsrat möglich war. Damit ist KMH in Bassum nicht nur ein Leuchtturm für den Bereich Diepholz sondern ein Musterbeispiel für gewerkschaftliche Stärke und Durchhaltevermögen!« so Bauerschäfer abschließend.

### Von »Gottes Segen« bis zur »Flucht« in das Tarifgebiet der ver.di

Bei dem Anbieter von Nutzfahrzeuersatzteilen Diesel Technic in Kirchdorf ist seit 2017 einiges anders. Es gibt einen Betriebsrat. Am 30. Juni 2017 folgten die Beschäftigten der Firma Diesel Technic der Einladung der IG Metall Nienburg-Stadthagen an einen eher ungewöhnlichen Ort.

Gewerkschaft und Kirche. Passt das zusammen? In Kirchdorf bei der Versammlung der Beschäftigten der Firma Diesel Technic AG jedenfalls sehr gut!

Deshalb versammelten sich am im Juni 2017 die Beschäftigten des Betriebes in der St. Nikolai-Kirche, um den Wahlvorstand für die anstehende Betriebsratswahl zu wählen. Die Firma Diesel Technic AG bietet seit 1972 mit ihren ca. 400 Beschäftigten am Standort Kirchdorf Ersatzteile für Nutzfahrzeuge im freien Teilemarkt (Independent Aftermarket) an. Außerdem werden unter Hausmarken eigene Produkte produziert.

Jedoch fehlte es der Firma an einem Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Die Beschäftigten wollten das zusammen mit der IG Metall ändern.

Gewerkschaftssekretär Herbert Hahn informierte die Anwesenden über die Aufgaben und die Bedeutung eines Betriebsratsgremiums. Außerdem erläuterte er das Verfahren der anstehenden Betriebsratswahl. »Der Betriebsrat stellt das zentrale Gremium zur Interessenvertretung im Betrieb dar«, so Hahn. Deshalb ist dessen Wahl von besonderer Bedeutung.

### Ein Betriebsrat, der Gerechtigkeit fordert

Nachdem alle Fragen zum Betriebsrat und dessen Wahl geklärt worden waren, konnte im September 2017 ein Betriebsrat gewählt werden. Das neugewählte Gremium trat voller Tatendrang sein Ehrenamt an. Was schnell klar wurde: Es fehlte an Gerechtigkeit.

»Wir tragen zum Erfolg des Unternehmens bei und das muss sich auch in guten Arbeitsbedingungen niederschlagen«, so der Betriebsrat. Es gab kein transparentes Entgeltsystem,

sondern die Geschäftsleitung bestimmte, was bezahlt wurde. Wenn es Erhöhungen gab, wurden sie nach einem Kriterienkatalog des Chefs nicht allen ausgezahlt.

Auch die 30 Urlaubstage mussten sich die Diesel Technic-Beschäftigten bei einer 41-Stunden-Woche erarbeiten. Jede\*r startete mit 24 Tagen und konnte in sechs Jahren auf 30 Tage kommen.

### Von Gegenwind zum Erfolg

Von Beginn an war aber auch klar, dass die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat schwer würde. Im »normalen Tagesgeschäft« waren die Betriebsräte ständig gefordert. »Oft wurde nicht oder nur schleppend informiert. Von der Ausgliederung der Logistik in die neue Tochterfirma Diesel Technic Logistics Services hörte der Betriebsrat erst auf einer Bereichsversammlung am 12. Dezember 2017 zum ersten Mal«, so Martin Bauerschäfer, betreuender Gewerkschaftssekretär.

Versetzungen im Unternehmen wurden ohne Rücksprache mit den Betroffenen oder den Betriebsrat vorgenommen. Eine Betriebsrätin wurde in die Buchhaltung versetzt und dem Betriebsratsvorsitzenden wurde das »Senior« vor dem Finanzbuchhalter gestrichen. »Das Gremium war jedoch wehrhaft und ließ sich nicht abschrecken«, so Bauerschäfer weiter.

Um eine gerechtere Bezahlung und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für alle Beschäftigten zu erreichen, forderte der Betriebsrat zu Beginn des Jahres 2018 die Geschäftsführung auf, über eine transparente Vergütungsordnung auf Grundlage der Metall- und Elektroindustrietarifverträge zu sprechen.

Zwar galten bis 2009 noch Tarifverträge. Seitdem wurden aber nur noch individuelle Arbeitsverträge ausgehandelt.

Die Geschäftsführung agierte auf das Ansinnen des Betriebsrats mit einer renommierten Arbeitgeberkanzlei aus NRW und startete den Versuch am Betriebsverfassungsgesetz

vorbei Regelungen über Arbeitszeit und Entgelthöhe mit dem Betriebsrat zu verhandeln.

Aber auch hier blieb das gesamte Gremium wehrhaft und vertraute auf die Betreuung durch die IG Metall. In einer Einigungsstelle wurde der Geschäftsführung sehr schnell klar, dass sie ihr Konstrukt nicht weiter aufrechterhalten konnte.

Somit flüchtete die Diesel Technic GmbH rückwirkend zum 01. Mai 2019 in den Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) und die Diesel Technic AG in den Norddeutschen Unternehmensverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistung (AGA), beendete damit die Einigungsstelle und verschob den Zuständigkeitsbereich zur ver.di.

»Die Kolleginnen und Kollegen haben mit einem hervorragenden Betriebsrat eine Menge in kurzer Zeit geschafft. Innerhalb von zwei Jahren wurde ein Betriebsrat gewählt und ein Tarifvertrag eingeführt. Das ist ein großer Erfolg! Die Kolleg\*innen der ver.di werden sicherlich den Weg mit dem Betriebsrat weitergehen und somit das Arbeits- und Privatleben aller Kolleginnen und Kollegen bei Diesel Technic verbessern. Und das war und ist das Ziel unserer Arbeit«, so Bauerschäfer abschließend.



## Hornsouch Stolzenau

### Tarifvertrag erkämpft

Zum 01. August 2018 ist die Hornsouch Stolzenau GmbH dem Arbeitgeberverband Textil beigetreten. Damit gelten bei dem Automobilzulieferer aus der Samtgemeinde Mittelweser die Tarifverträge der Textilindustrie ohne Stufenplan zu 100 Prozent.

### Die Vorgeschichte

Seit Anfang des Jahres 2018 verhandelte die IG Metall mit der Geschäftsführung der Hornsouch Stolzenau GmbH über die stufenweise Einführung eines Tarifvertrages. Die Geschäftsführung zeigte sich in den Gesprächen kooperativ, auch mit dem Wissen, dem Fachkräftemangel in der Region nur mit einem Tarifvertrag wirkungsvoll entgegenzutreten zu können.

Die Hornsouch Stolzenau GmbH produziert hochwertige Verkleidungen für den automobilen Innenraum für fast alle Fahrzeugmarken. Dafür verwendet sie Kunststoffe, mit denen textile Trägerstoffe beschichtet werden. Die Kolleginnen und Kollegen bei Hornsouch forderten deshalb zu Recht die stufenweise Anerkennung der Tarifverträge der Holz- und Kunststoffindustrie.



### Innerbetriebliche Maßnahmen machen Druck

Nachdem die Tarifkommission die Forderungen an die Geschäftsführung der Hornsouch Stolzenau GmbH übermittelte, wurden innerbetriebliche Aktionen gestartet. Mit einer »Postkartenaktion« und dem unübersehbaren »Schmücken des Verwaltungsflurs der Standortleitung« sowie einer aktiven Mittagspause zeigten die Kolleginnen und Kollegen ihre Bereitschaft für ihre Forderungen einzustehen.

Mit der »Flucht in den Arbeitgeberverband Textil« und damit in die Friedenspflicht, hat die Geschäftsführung jedoch Fakten geschaffen und sich klar zur textilen Branche bekannt. Damit hat sich die Geschäftsführung drohenden Warnstreiks entzogen. Der Forderung der Kolleginnen und Kollegen wurde damit zwar nicht genüge getan, trotzdem war es ein hervorragender Erfolg aller Kolleg\*innen.

### In kurzer Zeit viel erreicht!

Rückwirkend zu Anfang August 2018 kamen somit die Tarifverträge der Textilindustrie ohne Stufenplan zu 100 Prozent zur Anwendung. Das war zu Beginn der Verhandlungen Anfang des Jahres noch undenkbar. Für die Geschäftsführung kam damals nur ein langjähriger Stufenplan in Frage.

Der Schritt der Geschäftsführung bedeutete für viele Kolleginnen und Kollegen ein dickes Plus in der Tasche und war das Ergebnis des Engagements der IG Metall-Mitglieder im Betrieb.

### Erste Warnstreiks nach über 10 Jahren

Im Februar 2019 endete die Friedenspflicht in der Textilindustrie, zu der nun alle Kolleginnen und Kollegen bei Hornsouch Stolzenau gehörten. Den Auftakt zur Warnstreikwelle bildete ein gut besuchter Aktionstag im Januar 2019 in Nienburg. Im Februar gingen die Beschäftigten von Hornsouch in Stolzenau vor ihr Werkstor. Viele Mitarbeiter\*innen folgten dem Aufruf der IG Metall, sodass die Produktion zum Erliegen kam. Dies war der erste Warnstreik in Stolzenau nach über 10 Jahren.

»Das war eine wirklich hervorragende Beteiligung«, bilanziert Markus Wente, zuständiger Sekretär der Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. »Die Kolleginnen und Kollegen haben mit ihren bunten Aktionen sehr deutlich gezeigt, wie ernst es ihnen ist.«

Das Tarifergebnis konnte sich ebenfalls sehen lassen und brachte weitere Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Kolleginnen und Kollegen aus Stolzenau:

- Mehr Einkommen für Beschäftigte in zwei Stufen um 4,9 Prozent und 340 Euro Einmalzahlung für sechs Monate

- Auszubildende erhielten in zwei Stufen Entgelterhöhungen um jeweils 30 Euro und einmalig 170 Euro für sechs Monate
- Aufzahlung bei Altersteilzeit in zwei Stufen auf insgesamt 600 Euro.

»Ohne die Bewegung der Beschäftigten wäre die rasche Einführung des Tarifvertrages 2018 und der ordentliche Tarifabschluss im Frühjahr 2019 nicht möglich gewesen«, berichtet Martin Bauerschäfer von der IG Metall Nienburg-Stadthagen. »Das sollte ein gutes Beispiel für die gesamte Region und andere Beschäftigte in tariflosen Betrieben sein.«





## Fränkische Rohrwerke

### Tarifflicht verhindert Werksschließung nicht

Der Traditionsbetrieb aus der Metall- und Elektroindustrie hat im Jahre 2017 seinen Betriebssitz in Bückeburg vollständig aufgegeben.

Zuvor hatte die Geschäftsleitung am 3. Februar 2016 die Kolleginnen und Kollegen in einer Mitarbeiterversammlung über den Austritt aus dem Arbeitgeberverband informiert. Es kam zu verschiedensten Maßnahmen.

Zum 31. März 2017 wurde das Werk dann vollständig geschlossen. Die Maschinen waren zuvor abgebaut.



### Presseinformation 25. April 2016: Tarifflicht führt zu vorzeitigen Warnstreiks in der Metallindustrie

Hannover – Die Fränkischen Rohrwerke in Bückeburg sind aus dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen ausgetreten. Der Spanplattenhersteller Glunz in Nettgau, ist ebenfalls aus dem Verband der Arbeitgeber der Holz- und Kunststoffbranche ausgetreten und hat die Tarifverträge mit der IG Metall gekündigt. Beschäftigte beider Unternehmen werden daher bereits am heutigen Montag die Arbeit zeitweise niederlegen.

Die IG Metall hatte die Arbeitgeber frühzeitig darauf aufmerksam gemacht, dass der Austritt aus dem Arbeitgeberverband zu massiven Konflikten führen wird.

Anders als in der Metall- und Elektroindustrie, findet bereits vor Ende der Friedenspflicht bei den Fränkischen Rohrwerken ein Warnstreik statt.

Hartmut Meine, IG Metall-Bezirksleiter für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt: »Arbeitgeber, die der Ansicht sind, die IG Metall als Tarifvertragspartei aus dem Unternehmen drängen zu können, wird das nicht gelingen. Im Gegenteil«, so Meine weiter, »die IG Metall wird sofort Verhandlungen über einen Haustarifvertrag aufnehmen und zu Warnstreiks aufrufen.«

## „Wir sind gesprächsbereit“

IG Metall und Betriebsrat wollen Schließung der Fränkischen Rohrwerke noch abwenden

VON KARSTEN KLAUS

**BÜCKEBURG.** „Wir sind in jedem Fall gesprächsbereit“, stellt Sabrina Wirth klar. Wie die Gewerkschaftssekretärin auf Nachfrage dieser Zeitung mitteilte, streben der Betriebsrat der Fränkischen Rohrwerke und die IG Metall Gespräche mit Geschäftsleitung und Eigentümern des Betriebes an. Wie berichtet wollen die Fränkischen Rohrwerke ihre Produktionsstätte in Bückeburg

→ **Kündigungen sind nach Angaben der Gewerkschaftssekretärin noch nicht erfolgt.**

schließen, 37 Arbeitsplätze stehen auf der Kippe. In der Sache habe es seit der Betriebsversammlung in der vergangenen Woche, in der die Belegschaft von den Schließungsplänen überrascht worden war, wenig Neues gege-

ben, sagte Wirth. Entsprechend hätten auch praktische arbeitsrechtliche Fragen wie Kündigungsschutz oder Abfindungen im Mittelpunkt einer Gesprächsrunde gestanden, zu der sich Gewerkschaft und Mitarbeiter am Mittwochabend getroffen hatten.

Oberstes Ziel ist für Mitarbeiter und Gewerkschaft natürlich der Erhalt des Standortes Bückeburg. Hierzu will die IG Metall „externen wirtschaftlichen und juristischen Sachverstand“

in Anspruch nehmen, um eigene Vorschläge in diese Richtung machen zu können. Dafür sei natürlich auch die Einsichtnahme in Zahlen wichtig – sicherlich ein Thema in den Gesprächen mit der Firma.

Bekanntlich hatte die Geschäftsleitung die Schließung des Bückeburger Werkes damit begründet, dass dort nicht mehr kostendeckend produziert werden könne. Die Fertigung von Dränagerohren soll in andere Firmenstandorte nach Bayern

und Brandenburg verlagert werden.

Kündigungen sind nach Angaben der Gewerkschaftssekretärin noch nicht erfolgt. Solche könnten aber auch erst ausgesprochen werden, nachdem Firma und Betriebsrat über einen Sozialplan verhandelt hätten. Ein solcher Schritt sei für die Belegschaft aber erst die zweite Option. „Oberste Priorität hat es jetzt, mit der Geschäftsleitung überhaupt ins Gespräch zu kommen“, so Wirth.

## ITT Bornemann

### Beschäftigungsgarantien vereinbart

Die zunächst als Familienunternehmen gegründete und geführte Firma Bornemann wurde durch die Firma ITT aus den USA aufgekauft.

Gegründet wurde die Firma Bornemann 1858 und hatte sich im Jahre 1934 auf Entwicklung und Produktion von sogenannten Zwei-Spindelpumpen spezialisiert.

Im Jahre 2016 wurde dann nach langwierigen Verhandlungen ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen. Dabei wurde eine Beschäftigungsgarantie bis zum 30. Juni 2018 für den Produktionsstandort Obernkirchen erfolgreich verhandelt. Eine Mindestbeschäftigtenzahl wurde ebenfalls vereinbart. So konnte die Firma auch mit ihrer Beschäftigtenzahl weitestgehend erfolgreich weiterarbeiten.



Aufgrund der Weltlage im Erdölgeschäft stellte dann die Firma im Dezember 2017 bei der Bezirksleitung einen Antrag auf Abschluss eines Sondertarifvertrages. Es fanden langwierige Verhandlungen statt.

Ein im April 2018 erzielt Verhandlungsergebnis wurde aber eindeutig in der Mitgliederversammlung abgelehnt. Es kam nicht zum Abschluss eines derartigen Sondertarifvertrages.

Es wurden betriebliche Regelungen diskutiert und dann auch vereinbart. Die führten letztendlich dazu, dass sich das Unternehmen verpflichtete, auf weitgehende Outsourcing-Maßnahmen bis zum 31. Dezember 2019 zu verzichten.

Im Dezember 2018 trat Axel Weinert von seinem Amt als Betriebsratsvorsitzender zurück und schied im März 2019 aus dem Betrieb aus. Hinter ihm lagen 29 Jahre Betriebsratsarbeit, 10 Jahre stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und 15 Jahre als Betriebsratsvorsitzender. Seine Nachfolge übernahm der Kollege Dirk Buhrmester.



## Multidivisionsstandort ZF

### Bewegte Zeiten am Dümmer – vom Haustarif zur Anbindung an die Fläche

Im Mai 2016 erreichte die IG Metall ein Schreiben der Geschäftsführung der ZF, in dem sinngemäß mitgeteilt wurde, dass zwar einige Werke des Multidivisionsstandortes derzeit gut dastünden, dass aber dennoch perspektivisch die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Standorte in Frage stehe. Grund dafür sei ein sich weiter verstärkender Wettbewerb vor allem aus osteuropäischen und asiatischen Ländern, der den Preisdruck verstärke und den Verlust von Folgeaufträgen nach sich ziehe. Man müsse daher in der zu dem Zeitpunkt anstehenden Tarifrunde auch die nachhaltige Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit im Blick haben. Mit anderen Worten: Einsparungen standen auf der Tagesordnung.

In den nun folgenden Mitgliederversammlungen und Tarifkommissionssitzungen wurde herausgearbeitet, was in diesem Prozess für uns wichtig ist: Die Absicherung der nach dem Verkauf von BOGE in Damme verbliebenen fünf Standorte und ihrer Produkte sowie eine Beschäftigungssicherung. Außerdem war klar: Trotz aller Schwierigkeiten muss ein Entgeltplus drin sein.

Am Ende des Prozesses über mehrere Monate mit fünf Verhandlungen, mehreren Tarifkommissionssitzungen und Mitgliederversammlungen stand ein historischer Moment: Seit dem 1. Januar 2017 sind alle fünf ZF-Standorte um den Dümmer an den Flächentarifvertrag der Metall- und

Elektroindustrie Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim angebunden. Der bis dahin geltende Zeitversatz, der dazu geführt hatte, dass die Kolleginnen und Kollegen von ZF in der Regel vier Monate später ihre Tariferhöhungen erhielten als die Flächentarifbetriebe, ist seitdem Geschichte.

Inhaltlich konnte eine Entgelterhöhung um 2,8 Prozent zum 1. Januar 2017 plus Einmalzahlungen sowie der Abschluss des »Tarifvertrags zur Stärkung von Wettbewerbs-/ Innovationsfähigkeit und Beschäftigung« (TV WIB) durchgesetzt werden. Dieser beinhaltet zahlreiche beschäftigungssichernde Maßnahmen wie etwa den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 31. Dezember 2022, eine Festschreibung der Anzahl der Ausbildungsplätze auf bisherigem Niveau oder Planungen und Maßnahmen zur Investition in die Standorte.

In Folge der Anbindung an die Laufzeiten der Flächentarifverträge waren alle fünf Standorte Anfang 2018 mit tollen Warnstreiks an der Tarifrunde beteiligt.

Neuen Grund zur Besorgnis gibt es allerdings auch heute wieder: Ende 2019 kündigte die Geschäftsführung an, den Standort in Damme mit aktuell knapp 400 Beschäftigten in zwei Schritten bis 2023 schließen zu wollen. Die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan laufen zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch.



## Syncreon

### Geschlagen, aber nicht besiegt.

Acht Jahre lang haben Betriebsräte für ihre Kolleg\*innen beim Logistik-Dienstleister Syncreon in Wunstorf gekämpft: Für menschenwürdige Arbeit und Löhne, von denen man leben kann. Dafür nahmen sie über einen längeren Zeitraum Lohnabzug, Abmahnungen und Kündigungen in Kauf. Ende 2019 schloss der Betrieb seine Türen. Doch die Kolleg\*innen haben viel erreicht und gehen aufrecht raus.

Als sie vor acht Jahren anfangen, bekamen Packer\*innen weniger als neun Euro in der Stunde. Der Großteil musste zusätzlich Hartz IV beantragen. Die Arbeit als Packer\*in war ein Knochenjob. Die Kolleg\*innen mussten zehn Tonnen in vier Stunden heben, vom Boden in Kisten. Es wurden die Stückzahl verdoppelt und verdreifacht und gesagt: Jetzt arbeitet Ihr einfach mal schneller. Es gab Zeiten, da schoss der Krankenstand ins Unendliche, Arbeitsunfälle wurden nicht der Berufsgenossenschaft gemeldet. Etwa der Fall der Frau auf dem Elektroschlepper. Die Ladung war nicht gesichert und krachte durch die Heckscheibe. Sie zogen der Frau die Scherben aus dem Kopf und schickten sie nach Hause. Erst auf Druck des Betriebsrats meldete Syncreon den Unfall. Gurte für die Ladung wollte man dennoch nicht anschaffen. »Die waren zu teuer«, erzählt Trautmann. »Die mussten wir erst über vier Tage Einigungsstelle mit einem Arbeitsrichter erkämpfen«.

Über 100 Verfahren beim Arbeitsgericht mussten die Betriebsräte führen, weil Syncreon konsequent Arbeitnehmerrechte missachtet. Eine Deutschland-Personalchefin hat den Betriebsrat bei ihrem Amtsantritt im Juni 2018 verkündet: »Das Betriebsverfassungsgesetz ist ja schon alt, daran werden wir uns nicht halten.«

Führungskräfte bei Syncreon mussten hart sein. Betriebsrat Michael Lang hatte das früher selbst als Teamleiter in Wunstorf erfahren. »Sie wollten, dass ich immer mehr von meinen Leuten fordere und mit Kündigungen drohe. Ich habe es nicht mehr ausgehalten – und die Seite gewechselt.«

### Für die Kolleg\*innen erfolgreich gekämpft

Auch dank der guten Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und der solidarischen Unterstützung der Beschäftigten konnte die IG Metall innerhalb kürzester Zeit hervorragende Tarifergebnisse erzielen. So stiegen die Entgelte um 60 Prozent die Arbeitszeit wurde von 40 Stunden auf 37 reduziert und das Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurde um je 100 Prozent erhöht.

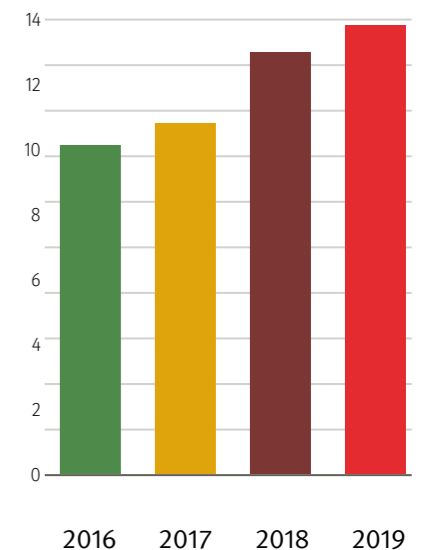


Ruben Trautmann (BR-Vorsitzender)



Michael Lang (stellv. BR-Vorsitzender)

ENTGELT JE STUNDE (in Euro)



## Boge

### Unruhige Zeiten

Bereits im Oktober 2015, als BOGE von ZF an den chinesischen Staatskonzern TMT verkauft wurde, hatten Betriebsräte und IG Metall den so genannten »Strategietisch« ins Leben gerufen, um die drei BOGE-Standorte in Damme, Bonn (NRW) und Simmern (Rheinland-Pfalz) zukunftsfähig aufzustellen. Da die Geschäftsführung jedoch nicht willens oder in der Lage war, ein belastbares Konzept vorzulegen, wurde dieser Strategietisch bereits im Juni 2016 einseitig durch die Arbeitgeberseite abgebrochen.

Im April 2018 erreichte die IG Metall ein Antrag auf eine Abweichung vom Tarifvertrag – ein Dreivierteljahr, nachdem die Arbeitgeberseite dies erstmalig angekündigt hatte. Gründe seien wirtschaftliche Schwierigkeiten und ein wachsender Konkurrenzdruck aus dem Ausland. Nötig sei eine erhebliche Einsparsumme, die vor allem aus den Entgelten der Belegschaft generiert werden sollte.

Was dann folgte, ist aus Sicht der IG Metall ein nahezu beispielloser Prozess, in dem unzählige Sondierungs-, Verhandlungs- und Tarifkommissionssitzungstermine sowie Telefonate und Mitgliederversammlungen nötig waren, um am Ende zu einem tragfähigen Ergebnis zu kommen. Nachdem die Arbeitgeberseite bereits 2016 den Strategietisch

abgebrochen und nach der ersten Ankündigung, dass eine Abweichung nötig sein würde, noch ein Dreivierteljahr gebraucht hatte, um den Antrag tatsächlich zu stellen, wurde die Arbeitnehmerseite nun permanent unter Zeitdruck gesetzt. Verhandlungen wurden unter- oder abgebrochen und sogar als gescheitert erklärt – nur, um erneut zu sondieren und an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

Im Juli 2019 konnte nach einem für alle Beteiligten nervenaufreibenden Prozess ein umfangreiches Paket erzielt werden. Enthalten sind Beschäftigungssicherung mit Mindestbeschäftigtenzahlen und Standortgarantien für fünf Jahre, verpflichtende Investitionen in die drei betroffenen Standorte und eine Fixierung der Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie. Bezahlt haben das die Kolleginnen und Kollegen mit erheblichen Beiträgen vor allem aus Sonderzahlungen, Leistungsentgeltbestandteilen und Alterssicherungsansprüchen.

Das Ergebnis wurde an allen drei Standorten nach intensiven Diskussionen mit großer Mehrheit in den Mitgliederversammlungen angenommen. Aktuell gilt es, die Umsetzung zu überwachen und dafür zu sorgen, dass die drei Standorte auch langfristig zukunftssicher aufgestellt werden.



## Faurecia

### Umzug nach Hannover

Die Beschäftigten des Autositzherstellers Faurecia in Stadthagen blicken auf turbulente vier Jahre zurück. Nachdem die Konzernleitung im Frühjahr 2016 öffentlich verkündet hatte, die Betriebsstätte in Stadthagen zu einem weltweit führenden Forschungs- und Entwicklungszentrum für Autositze auszubauen und mit einer Summe von 35 Millionen komplett neu zu bauen, ruderte man im November desselben Jahres bereits zurück. Der Neubau werde aufgrund der Verschärfung der wirtschaftlichen Situation im Automobilmarkt vorerst auf Eis gelegt, hieß es.

Nach über einem Jahr Hängepartie folgte im Frühjahr 2018 der große Knall: Faurecia veröffentlichte, dass man die Baupläne in Stadthagen vollständig aufgegeben habe und den neuen Standort in Hannover bauen wolle. Etwa 800 Beschäftigte sollten davon betroffen sein, nur die »Small Batch«- (Kleinserien-)Fertigung sollte in Stadthagen verbleiben.

Es folgte eine lange Zeit der Suche nach Grundstücken, Investoren und Bauunternehmen, bevor im November 2019 der erste Spatenstich auf dem Grundstück in Hannover-Marienwerder erfolgte. Der Bau soll im Frühsommer 2021 fertiggestellt werden, so dass der Umzug im Sommer 2021 stattfinden kann.

Damit geht in Stadthagen eine Ära zu Ende, für die Stadt und den Landkreis bedeutet der Umzug des größten Teils des Betriebs einen herben Verlust. Auch für uns als Geschäftsstelle ist der Verlust mehrerer Hundert Mitglieder ein tiefer Einschnitt. Wir wünschen unseren Kolleginnen und Kollegen trotz allem alles Gute in Hannover!

## Pikeur

### Schließung nach über 60 Jahren Firmengeschichte

Hochwertige Reithosen aus dem Landkreis Nienburg – das ist bald Geschichte. Der Produktionsbetrieb in Uchte mit aktuell noch gut 25 Beschäftigten schließt Mitte des Jahres 2020 seine Tore. Die Herstellung der Produkte wird zum Teil ins Ausland, zum Teil nach Herford an den Hauptsitz verlagert. Pikeur gehört zur dort ansässigen Bugatti-Holding Brinkmann.

Mitgeteilt wurde die Schließung des Betriebes der Belegschaft im September 2019 im Rahmen einer Betriebsversammlung. Gemeinsam mit der IG Metall und dem beauftragten juristischen Beistand verhandelte der Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan, der Ende November 2019 unterschrieben werden konnte. Die Vereinbarungen enthalten Rahmenbedingungen wie etwa Fahrtkostenausgleichszahlungen für die Kolleginnen, die ihre Beschäftigung am Standort in Herford fortsetzen können sowie Abfindungsformeln für diejenigen, die das Unternehmen ganz verlassen müssen.

Auch für die lokale IG Metall bedeutet die Schließung einen historischen Einschnitt: neben der Tatsache, dass der Verlust des Arbeitsplatzes für die Kolleginnen ein herber Schlag ist, schließt damit auch der letzte tarifgebundene Bekleidungsindustriebetrieb der Geschäftsstelle.





# BETRIEBLICHE GREMIEN

## BETRIEBSRATSWAHLEN



### Betriebsratswahlen 2018

»Deine Wahl – Mitdenken. Mitbestimmen. Mitmachen«. Unter diesem Motto standen die Betriebsratswahlen im Jahr 2018.

Im Bereich der IG Metall Nienburg-Stadthagen wurden turnusgemäß 52 Betriebsratsgremien mit insgesamt 237 Betriebsratsmitgliedern gewählt. Der Organisationsgrad

betrug zum Zeitpunkt der Wahl 70,52 Prozent. Die Wahlbeteiligung lag bei 69,94 Prozent.

Dank der guten betrieblichen Arbeit und der hohen Kompetenz der Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten, können die Betriebsratswahlen 2018 als erfolgreich gewertet werden.

### Betriebe, in denen 2018 Betriebsratswahlen durchgeführt wurden:

- ▶ Airbus Defence and Space GmbH
- ▶ ANTARES Datensysteme GmbH
- ▶ Aqseptence Group GmbH
- ▶ Autohaus Schlesner
- ▶ Autohaus Südring GmbH
- ▶ Autohaus Werner GmbH
- ▶ Automatisierung Team Tote GmbH
- ▶ Bahr Modultechnik GmbH
- ▶ Bardusch GmbH & Co. KG Textil-Mietdienste
- ▶ BOGE Elastmetall GmbH
- ▶ Bremskerl-Reibbelagwerke Emmerling GmbH & Co.KG
- ▶ Brugg Rohrsysteme GmbH
- ▶ Bürgel GmbH
- ▶ Diesel Technik AG
- ▶ Faurecia Autositze GmbH
- ▶ Gemac Lagertechnik +Trennwand GmbH
- ▶ H. Schlüter GmbH
- ▶ HAUTAU GmbH
- ▶ Heinecke & Klaproth GmbH
- ▶ Hohmeier Anlagenbau GmbH
- ▶ Hörmann KG Verkaufsgesellschaft
- ▶ Hornschuch Stolzenau GmbH
- ▶ IG Metall Nienburg-Stadthagen
- ▶ ITT Bornemann GmbH
- ▶ Iveco Nord Nutzfahrzeuge GmbH
- ▶ Kaiser & Kühne Freizeitgeräte GmbH
- ▶ KDH Werbetechnik GmbH
- ▶ KMH Kammann Metallbau GmbH
- ▶ Lubing Maschinenfabrik Ludwig Bening GmbH & Co.KG
- ▶ LUEHR Filter GmbH
- ▶ M.C. Rüger GmbH
- ▶ Maschinen und Formbau Leinetal MFL GmbH
- ▶ mdexx GmbH
- ▶ Michael Bubolz Zerspanungstechnik GmbH
- ▶ Oelschläger Metalltechnik GmbH
- ▶ Pharmagg Systemtechnik GmbH
- ▶ Pikeur Reitmoden Brinkmann GmbH & Co.
- ▶ Plattner GmbH & Co. KG
- ▶ Röder Präzision GmbH
- ▶ SCHÖMA Maschinenfabrik GmbH
- ▶ Springer GmbH Presswerk- u. Rohbau-Automation
- ▶ Stahlbau Vieregge GmbH & Co. KG
- ▶ syncreon Deutschland GmbH
- ▶ Tedom Schnell GmbH
- ▶ Vetterkind GmbH
- ▶ Wagenfelder Spinnereien GmbH
- ▶ WDI GmbH Drahtseilwerk Syke Westfälische Drahtindustrie GmbH
- ▶ Weser Stahl Handelsgesellschaft GmbH & Co. KG
- ▶ ZF Friedrichshafen AG C-Damme CC
- ▶ ZF Friedrichshafen AG C-Diepholz (DE)
- ▶ ZF Friedrichshafen AG C-Lemförde (DE)
- ▶ ZF Friedrichshafen AG C-Wagenfeld (DE)
- ▶ ZF Friedrichshafen AG Werk HMI Diepholz

# JAV-WAHLEN 2016 UND 2018

## Gemeinsam für gute Ausbildungsqualität

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Interessenvertretung der Auszubildenden und Jugendlichen im Betrieb. Sie achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Auszubildende betreffen, eingehalten werden. JAVs sind die Ansprechpartner für die Azubis, wenn es um Ausbildungsqualität, Übernahme und Rat und Hilfe in der Ausbildung geht.

Gesetzliche Grundlage hierfür ist wie bei Betriebsräten das Betriebsverfassungsgesetz.

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in Betrieben mit mindestens fünf Wahlberechtigten gewählt. Dazu zählen Jugendliche unter 18 Jahre und Auszubildende unter 25 Jahre. Wählbar sind alle, die jünger als 25 Jahre sind.

Im Zuständigkeitsbereich der IG Metall Nienburg-Stadthagen wurden 2016 zwölf JAV-Gremien sowie in 2018 13 JAV-Gremien gewählt.

In all unseren Betrieben erfolgten die Wahlen nach dem Prinzip der Mehrheitswahl. Im Betriebsverfassungsgesetz ist der Wahlzeitraum für Oktober/November festgesetzt. Davon kann durch notwendige Neuwahlen bzw. Erstwahlen abgewichen werden.

Die Gremien bestehen größtenteils aus einer Einer-JAV mit Stellvertreter\*in oder aus drei JAVs. Lediglich die ZF Friedrichshafen AG Dielingen, Oelschläger Metalltechnik GmbH sowie Faurecia Autositze GmbH bilden mit ihren fünfköpfigen Gremien die Ausnahme.

Anders als bei Betriebsratswahlen erfolgt die Wahl alle zwei Jahre. Dies kann die nachhaltige Arbeit im Gremium erschweren. Vor allem, weil die Quote der Erstgewählten bei JAV-Wahlen in der Regel sehr hoch ist. Damit eine JAV gut arbeiten kann und sich innerhalb der kurzen Amtsperiode das nötige Wissen aneignet, sind die Unterstützung und das Engagement des Betriebsrats unabdingbar. Sei es bei Beschlüssen für die Teilnahme an Seminaren, die Strukturierung der ersten JAV-Sitzungen oder in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Eine gute Ausbildungsqualität können JAV und BR nur zusammen erreichen. Die nächste Wahl findet im Oktober / November 2020 statt.



# SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

## Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2018

Im Jahr 2018 wurden Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Sie kümmern sich, neben dem Betriebsrat, um die Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Betrieb.

Die Schwerbehindertenvertreter\*innen sorgen dafür, dass Gesetze gegen Benachteiligung und Ausgliederung eingehalten werden und unterstützen im Arbeits- und Sozialrecht. In allen Fragen, die die behinderten Menschen betreffen, entscheidet der Arbeitgeber eben nicht allein.

Der Arbeitgeber muss mit der Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung fördern, barrierefreie Arbeitsplätze gestalten und aktiv für den Erhalt der Beschäftigung eintreten.

Zur Vorbereitung dieser Wahlen hat die Geschäftsstelle entsprechende Schulungen für Wahlvorstände durchgeführt.

In elf Betrieben der IG Metall Nienburg-Stadthagen, insbesondere in den Großbetrieben wie ZF »rund um den Dümmer«, Faurecia Autositze GmbH und ITT Bornemann, wurde die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung durchgeführt.

Die Schwerbehindertenvertretungen werden von der IG Metall betreut.



# VERTRAUENSLEUTEARBEIT

Die Vertrauensleutearbeit der IG Metall Nienburg-Stadthagen findet unter der Rahmenbedingung der räumlichen Ausdehnung und der heterogenen Strukturen in sehr unterschiedlicher Ausprägung statt. Schwerpunkt bilden dabei die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie wie z.B. die ZF Friedrichshafen AG. Zum Erfahrungsaustausch, zur Koordinierung und Vernetzung finden jährlich Aktivenkonferenzen statt. Stefan Brandt und Martin Krügel haben den örtlichen Vertrauensleutenausschuss im bezirklichen Ausschuss vertreten.

## Ausschussbesetzung

Als Vertreter der Geschäftsstelle im bezirklichen Vertrauensleutenausschuss waren Stefan Brandt, Jürgen Bittner (bis Juni 2018) und Martin Krügel (seit 2019) benannt.

## Wahlen bei ZF in Diepholz

Die IG Metall Nienburg-Stadthagen hat unter dem Motto »Wir machen mehr.« im Herbst 2017 bei ZF Friedrichshafen AG, C-Diepholz einen Vertrauenskörper mit zehn Mitgliedern gewählt. Die bereits gewählten Betriebsratsmitglieder sind automatisch im Vertrauenskörper. Vertrauensleute sind eine wichtige Schnittstelle der betrieblichen Mitbestimmung. Sie beteiligen die Belegschaften und organisieren durchsetzungsfähige und erfolgreiche Mitbestimmung gemeinsam mit den Betriebsräten.

## Seminar 2019 »Grundlagen der Vertrauensleutearbeit im Betrieb«

Anfang März haben sich die neu gewählten Vertrauensleute aus dem Bereich der IG Metall Nienburg-Stadthagen und weitere Interessierte schulen lassen. Zu Beginn kamen viele Fragen auf, wie z.B. »Was darf ich alles als Vertrauensperson machen? Was kann ich überhaupt tun?« Gemeinsam haben wir die Antworten auf diese Fragen gesucht. Die Beispiele und Erfahrungen der Teilnehmer brachten Ideen und sorgten für aufregende Diskussionen, Netzwerkbildung und

Die Kolleginnen und Kollegen haben sich solidarisch erklärt und schicken Mut, Ausdauer und Kraft an die Kollegen und Kolleginnen im Osten! 35 Stunden im Osten, wie im Westen. Jetzt ist unsere Zeit!

Austausch. Die Theorie der Kommunikation und ein ausführliches Kommunikationstraining haben ebenfalls Platz gefunden. Die Arten der Informationen und Beteiligung, Tipps und Tricks wurden erfolgreich ausgetauscht.

Eine weitere Idee aus dem Seminar ist ein Vernetzungstreffen für die Vertrauensleute rund um den Dümmer sowie eine Kandidatenschulung im Vorfeld der Vertrauensleutewahlen 2020.

## Arbeitskreis Vertrauensleute rund um den Dümmer

Im Dezember 2018 fand die erste Sitzung des Arbeitskreises statt. Dieser diente analog zum Standortbetriebsrat einem Austausch der Vertrauensleute in den ZF-Werken. So kann strategische Planung zum Beispiel während der Tarifrunden oder Erfahrungsaustausch stattfinden. Momentan beteiligen sich Werke mit VL-Strukturen. Eingeladen werden Betriebsräte und die gewählten Vertrauensleute aller ZF-Werke rund um den Dümmer.

Ein weiterer Baustein in der Vertrauensleute-Arbeit ist die Kandidatenschulung zur Wahl 2020 in »Baumann's Hof Hotel« am 18. Januar 2020. Die möglichen Kandidat\*innen wurden explizit auf das Amt als Vertrauensperson vorbereitet.





# TARIFPOLITIK

## ARBEITSZEITKAMPAGNE

Das Thema Arbeitszeit spielte im Berichtszeitraum eine entscheidende Rolle. Nachdem sich bereits der Gewerkschaftstag 2015 in zahlreichen Anträgen mit Arbeitszeitpolitik, Vereinbarkeit und Zeitsouveränität befasst hatte, wurde im November 2016 eine breite Befragung unter Betriebsräten durchgeführt. Abgefragt wurden dabei u.a. der betriebliche Umgang mit Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverfall, Mobilem Arbeiten und der Vereinbarkeit zwischen Freizeit und Beruf. Es bestätigte sich, was sich bereits in einer breiten Beschäftigtenbefragung 2013 abgezeichnet hatte: Es gibt dringenden Handlungsbedarf.

In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2017/18 wurde das Thema Arbeitszeit ein Schwerpunkt. Gefordert wurden neben einer Entgelterhöhung von 6 Prozent eine Wahloption auf kürzere Arbeitszeit von bis zu 28 Stunden pro Woche. Dabei sollten bestimmte Beschäftigengruppen zusätzlich entlastet werden, vor allem Kolleg\*innen, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten.

Die Forderung stieß auf erbitterten Widerstand der Arbeitgeberseite. Der Vorschlag greife »einseitig in das Recht des Arbeitgebers ein, Lage und Dauer der Arbeitszeit im Betrieb zu bestimmen«, wettete Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer des BDA, im Januar 2017. Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, legte im Februar nach: »Wir benötigen dringend flexiblere Arbeitszeiten. Das heißt nicht Mehrarbeit. [...] Aber wir müssen bei der Wochenarbeitszeit flexibler werden.«

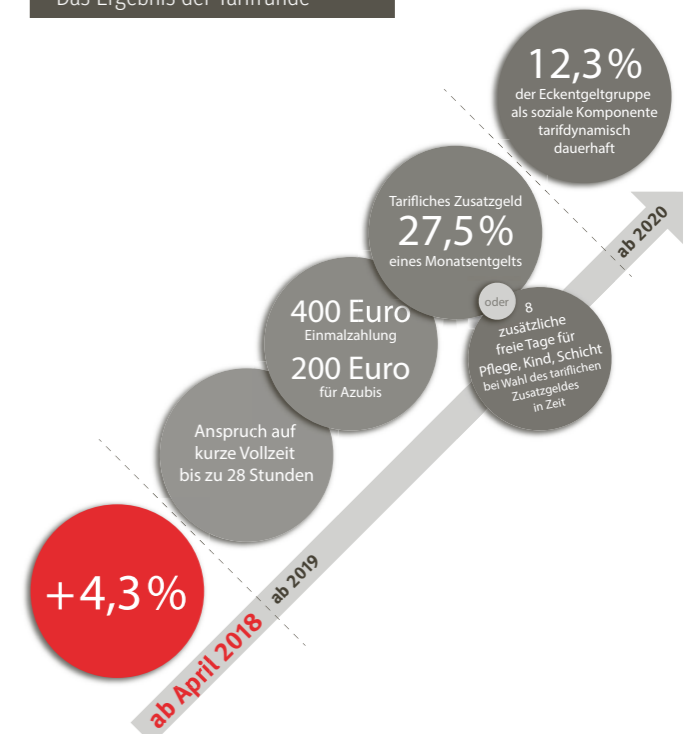
In der Folge entwickelte die IG Metall ein neues Arbeitskampfinstrument: den 24-Stunden-Streik. So konnte zwischen dem Warnstreik und einem möglicherweise nötigen unbefristeten Streik eine zusätzliche Stufe eingebaut werden, an der sich eine viel größere Anzahl von Betrieben bundesweit beteiligen konnte. So konnte sichergestellt werden, dass sich in keinem Tarifgebiet die Arbeitgeber zurücklehnen konnten, weil sie nicht im »Pilotbezirk« lagen.

Das Engagement der Kolleginnen und Kollegen hat sich gelohnt: Am Ende stand ein historischer Tarifabschluss, in dem neben einer Entgelterhöhung von 4,3 Prozent ein »Tarifliches Zusatzgeld (T-ZuG)« erreicht werden konnte.



### MITEINANDER ERREICHT

Das Ergebnis der Tarifrunde



Unter bestimmten Voraussetzungen haben seitdem die Mitglieder der tarifgebundenen Metallindustrie-Betriebe die Möglichkeit, dieses Zusatzgeld in acht freie Tage umzuwandeln, wobei der Arbeitgeber davon zwei übernimmt. Damit erhalten vor allem Kolleg\*innen die Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder den Belastungen im Schichtdienst ausgesetzt sind, eine echte Entlastung und mehr Zeitsouveränität.

Und das war erst der Anfang: angesichts der dramatischen Entwicklung vor allem, aber nicht ausschließlich in der Automobilindustrie gehen wir davon aus, dass wir über das Thema Arbeitszeit weiterhin reden müssen.

# METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

## Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie 2016 »Wir für Mehr«

Vor dem Hintergrund einer stabilen wirtschaftlichen Situation in Deutschland und einer mehrmonatigen, intensiven Diskussion in den Betrieben, stimmten am 23. Februar 2016 alle Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie zeitgleich über ihre Forderungen für die beginnende Tarifrunde ab. Die dann am 29. Februar 2016 vom Vorstand endgültig beschlossene Forderung lautete deshalb: 5 Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Trotz guter Aussichten und Sonderschichten in etlichen Betrieben redeten die Arbeitgeber schon sehr früh düstere Szenarien herbei und wiesen die Forderung nach 5 Prozent mehr Geld als »organisierte Verantwortungslosigkeit« zurück. In der zweiten Tarifverhandlung sorgten sie schließlich mit einem ersten Angebot von 0,9 Prozent mehr Geld und einer 0,3 prozentigen Einmalzahlung für weitere Zündstoff und verschärften damit die Tarifrunde. Wegen dieser Provokation verließ die IG Metall in Niedersachsen und weiteren Tarifgebieten entrüstet den Verhandlungsraum, da sie keine Grundlage für eine Fortführung der Verhandlung erkennen konnte. Auch das nächste Angebot der Arbeitgeber war nicht besser. Mit Ablauf der Friedenspflicht am 28. April 2016 begannen auch die Warnstreiks.

Die geplanten ganz-tägigen Warnstreiks als weitere Eskalationsstufe vor einer Urabstimmung kamen wegen des erfolgten Pilotabschlusses in NRW nicht mehr zum Tragen.



## Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie 2018 »Miteinander für morgen«

Bereits mit den Beschlüssen des Gewerkschaftstages 2015, eine Arbeitszeitkampagne durchzuführen und das Thema Arbeitszeit auch zu einem Schwerpunkt in der Tarifpolitik zu machen, war die Basis dafür gelegt, dass wir in der Tarifrunde 2018 neben einer Entgelterhöhung auch qualitative Elemente fordern würden, die der Entgrenzung der Arbeitszeiten in den Betrieben entgegenwirken sollten. Unterstützt wurde dieser Prozess sowohl durch die Betriebsrätebefragung von 2016 als auch durch die Beschäftigtenbefragung im Frühjahr 2017.

Am 24. Oktober 2017 war es dann so weit. Zeitgleich beschlossen die Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie für die Tarifgebiete Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim, der Empfehlung des Vorstandes folgend, ihre Forderungen: 6 Prozent mehr Geld für zwölf Monate sowie den individuellen Anspruch auf »kurze Vollzeit«, eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für 24 Wochen für alle. Auszubildende und dual Studierende sollten zusätzlich freie Tage zur Vorbereitung auf ihre Prüfungen erhalten und zum Thema Angleichung der Arbeitszeiten in den ostdeutschen Tarifgebieten an die westdeutschen wurde eine Gesprächsverpflichtung für die ostdeutschen Arbeitgeber gefordert.



Arbeitszeitfragen sind Machtfragen. Deshalb war von Beginn der Tarifrunde an klar, dass sich die Arbeitgeber den Vorstellungen nach kürzeren Arbeitszeiten verweigern werden.

Die zwei Warnstreikwellen, die nach dem Ende der Friedenspflicht folgten,



waren dementsprechend gewaltig. Deutschlandweit haben mehr als eine Million Beschäftigte ihre Wut und Empörung vor den Betriebstoren zum Ausdruck gebracht. In unserer Geschäftsstelle waren erstmalig auch die ZF-Werke und Boge Elastmetall an den Warnstreikwellen beteiligt.

Dieser massive Druck hat schließlich die Arbeitgeber zum Einlenken bewegt. Das in der Nacht auf den 6. Februar 2018 in Baden-Württemberg erzielte Pilot-Ergebnis wurde am 15. Februar für das Tarifgebiet Niedersachsen und am 16. Februar in den Tarifgebieten Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim und Sachsen-Anhalt übernommen. Wenige Tage später beschlossen die jeweiligen Tarifkommissionen die Annahme des Tarifabschlusses.

## Das Tarifergebnis im Einzelnen:



## Mehr Geld:

Mit der Erhöhung der Entgelte sollen die Beschäftigten angemessen an den Gewinnen der Betriebe beteiligen werden.

- ▶ Für Januar bis März 2018 gibt es eine Pauschalzahlung in Höhe von 100 Euro (70 Euro für Azubis).
- ▶ Zum 1. April 2018 steigen die Entgelte um 4,3 Prozent.
- ▶ In 2019 (mit der Juli-Abrechnung) gibt es einen Festbetrag in Höhe von 400 Euro (Azubis 200 Euro).



Viele kennen das Gefühl: Jetzt mal etwas mehr Zeit haben – das wäre eine echte Entlastung! Dann könnte man sich besser erholen, man hätte mehr Zeit für die Familie, die Kinder oder die pflegebedürftigen Eltern.

Das geht jetzt ein bisschen leichter. Mit der neuen Wahloption auf tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen können **Beschäftigte in Schichtarbeit, mit pflegebedürftigen Angehörigen und mit Kindern bis zu acht Jahren zusätzlich acht freie Tage im Jahr** nehmen. Das ist möglich, wenn du ab 2019 einen Teil des neuen tariflichen Zusatzgeldes in Zeit nimmst.





# KFZ-HANDWERK

## Tarifabschluss 2019

IG Metall und die Innungen des Kfz-Handwerks, hatten sich nach der dritten Tarifverhandlung auf ein Ergebnis geeinigt. Die Beschäftigten erhalten mehr Geld: Ab Juni 2019 steigen die Entgelte um 3 Prozent und ab August 2020 um weitere 2,3 Prozent. Darüber hinaus haben die Tarifvertragsparteien die Ausbildungsvergütungen für das Kfz-Handwerk in zwei Schritten um jeweils 35 Euro angehoben.

In der Kfz-Branche sind in Niedersachsen etwa 36 000 Menschen in rund 3400 Betrieben beschäftigt. Die IG Metall verhandelt mit zwei Arbeitgeberverbänden Tarifverträge aus: Einerseits mit der Tarifgemeinschaft »Innungen des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes Niedersachsen-Mitte/Osnabrück« (IDK). Hier sind die Arbeitgeber aus den Regionen Hannover und Osnabrück vertreten. Andererseits verhandelt die IG Metall mit der Tarifgemeinschaft des »Unternehmensverband Niedersachsen und Bremen« (UNV). Im Unternehmensverband sind die meisten Arbeitgeber aus Niedersachsen und Bremen organisiert.

Die Tarifverträge zur Stärkung und Sicherung der Beschäftigung und zum demografischen Wandel mit den Innungen des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes (IDK) sind zukunftsweisende Verträge für die gesamte Handwerksbranche. Von der Altersversorgung, Einstiegsqualifizierung für benachteiligte Jugendliche, Studienförderung, Sabbatical bis hin zur Gestaltung von altersgerechten Arbeitsbedingungen sowie Altersteilzeit reicht das vereinbarte Spektrum.

### Folgende Tarifverträge hat die IG Metall abgeschlossen:

- ▶ Entgelttabelle (Höhe der Entlohnung/ Ausbildungsvergütung)
- ▶ Entgelttarifvertrag (Eingruppierungsmerkmale)
- ▶ Manteltarifvertrag (Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Urlaub, Lohnfortzahlung usw.)
- ▶ Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)
- ▶ Demographie (Qualifizierung, Studienförderung, Altersteilzeit usw.)
- ▶ Altersversorgung (Betriebsrente)



Auch die Beschäftigten im Betrieb IVECO Nutzfahrzeuge in Dreie bei Weyhe profitieren von der Entgelterhöhung.



# TEXTIL- UND BEKLEIDUNGS-INDUSTRIE

## Tarifkampf 2017

Nachdem im Juni 2016, dem Tarifabschluss aus 2015 folgend, die Entgelte um 2,4 Prozent gestiegen waren, endeten der Einkommenstarifvertrag und der Altersteilzeitvertrag in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie auch in Niedersachsen am 31. Januar 2017.

Noch im Dezember 2016 stellte die IG Metall die Forderungen nach einer Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 4,5 Prozent für 12 Monate sowie einer Verlängerung des Altersteilzeitvertrages zu verbesserten Konditionen auf. Schon zu diesem Zeitpunkt deutete sich an, dass es ohne Druck aus den Betrieben kein ordentliches Ergebnis geben würde. Die Vorbereitungen für die geplanten Warnstreiks liefen auch in den niedersächsischen Betrieben frühzeitig auf vollen Touren.

Das erste Angebot der Gegenseite in der zweiten Tarifverhandlung rechtfertigte dieses Vorgehen. Die Arbeitgeber boten lediglich eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 1,4 Prozent zum 1. Juni 2017 und um weitere 1,5 Prozent zum 1. Juni 2018 an. Das war eindeutig zu wenig! Beim Thema Altersteilzeit hatten sich die Arbeitgeber überhaupt nicht bewegt.

Vier Verhandlungen und mehrere Warnstreikwellen in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, an denen sich in Niedersachsen mehr als 1.000 Beschäftigte aus zahlreichen Firmen beteiligten, führten in der Nacht vom 1. auf den 2. März 2017 schließlich zum Ergebnis:

- ▶ Die Entgelte in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Niedersachsen erhöhen sich zum 1. August 2017 um 2,7 Prozent und zum 1. September 2018 um weitere 1,7 Prozent.
- ▶ Für die Monate Februar bis Juli 2017 erhalten die Beschäftigten Einmalzahlungen von jeweils 40 Euro bis 60 Euro.
- ▶ Das Urlaubsgeld erhöht sich 2018 um 2,5 Prozent und um weitere 2019 um 2,0 Prozent.
- ▶ Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich zeitgleich mit den Entgelten in zwei Stufen überproportional um jeweils 30 Euro pro Ausbildungsjahr.

- ▶ Der Tarifvertrag Altersteilzeit wurde unter verbesserten Bedingungen verlängert.
- ▶ Das Tarifergebnis hat eine Laufzeit bis zum 31. Januar 2019.

## Tarifkampf 2019

Die Entgelte in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Niedersachsen erhöhen sich zum 01. August 2019 um 2,6 Prozent und zum 01. September 2020 um weitere 2,3 Prozent. Für die Monate Februar bis Juli 2019 erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 340 Euro. Die Auszubildenden erhalten eine Einmalzahlung von 170 Euro.

Das Urlaubsgeld erhöht sich 2019 um 2,6 Prozent und 2020 um 2,3 Prozent.

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich jeweils zeitgleich mit den Entgelten um jeweils 30 Euro pro Ausbildungsjahr.

Der Tarifvertrag Altersteilzeit wurde unter verbesserten Bedingungen verlängert. Die Aufzahlung erhöht sich ab dem 01. September 2019 auf 570 Euro und ab dem 01. September 2020 auf 600 Euro

Das Tarifergebnis hat eine Laufzeit bis zum 31. Januar 2021.

Dieser Text wurde von Markus Wente, Tarifsekretär bei der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt verfasst.



# HAUSTARIFVERTRAG WAGENFELDER SPINNEREIEN

Tarifverhandlungen bei den Wagenfelder Spinnereien waren auch im Berichtszeitraum erneut mühsam und schwierig. In der Tarifrunde 2017 beklagte die Arbeitgeberseite wie schon oft, dass die Marktbedingungen schwierig seien und es keinen Spielraum für Entgelterhöhungen gebe. Die Datenlage, die den Mitgliedern der Verhandlungskommission dabei vorgelegt wurde, war dabei mehr als unzureichend.

Um die Situation besser einschätzen zu können, vereinbarten die Tarifvertragsparteien daher 2017 neben einer überschaubaren Entgelterhöhung von 2 Prozent ab Juli 2017 und 1,2 Prozent ab September 2018, einen Steuerkreis einzurichten, der mit Unterstützung eines externen Beraters Vorschläge zur Sicherung des Standortes entwickeln sollte.

Obwohl der Steuerkreis über die Laufzeit von zwei Jahren trotz magerer Datenlage zahlreiche Vorschläge unterbreite- te, stießen diese bei der Geschäftsleitung auf taube Ohren. Die im Frühjahr 2019 fälligen neuen Tarifverhandlungen wurden nach drei ergebnislosen Runden wegen einer akuten wirtschaftlichen Schieflage auf unbestimmte Zeit verschoben.

Derzeit bereitet sich die Tarifkommission auf mögliche Arbeitskampfmaßnahmen vor, um Standort und Beschäftigung in Wagenfeld zu sichern.

**ES IST FÜNF VOR ZWÖLF!**  
KOMMENTAR

» Das Überleben des Standortes steht auf dem Spiel. Und die Geschäftsleitung hat bis heute kein überzeugendes Konzept für eine Zukunft in Wagenfeld vorgelegt.

**Ohne Plan und Perspektive**  
Geschäftsführung hält Belegschaft und Tarifkommission seit Monaten hin

Bereits dreimal hat sich die Verhandlungskommission der IG Metall mit der Arbeitgeberseite getroffen, um einen neuen Tarifvertrag auszuhandeln. Doch sämtliche Ideen und Lösungsvorschläge der IG Metall wurden seitens der Geschäftsleitung schulterzuckend vom Tisch gewischt.

Aufgrund einer schwierigen wirtschaftlichen Situation könne man weder über mehr Geld noch über weniger Arbeitszeit sprechen. Auch eine in so brisanten Zeiten wichtige und übliche Forderung nach Standort- und Beschäftigungssicherung könne nicht vereinbart werden.

Die Geschäftsleitung hatte angekündigt, ein Beratungsunternehmen zu beauftragen, ein Konzept zur Bewältigung der derzeitigen Krise zu erarbeiten. Dieses sollte Mitte Dezember vorliegen. Die IG Metall Tarifkommission hat den Arbeitgeber daraufhin aufgefordert, nach Erstellen dieses Konzepts ein verhandlungsfähiges Angebot für den seit Mai 2019 fälligen Tarifabschluss vorzulegen. Ein Konzept oder auch nur der Name des Beratungsunternehmens liegt uns bis heute nicht vor.

**Im Klartext heißt das:**  
KEIN GELD  
KEINE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG  
KEINE SICHERHEIT

**WIR FORDERN DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG AUF:**

- Bekennen Sie sich zu einer Zukunft des Standortes in Wagenfeld!
- Legen Sie uns das von Ihnen angekündigte Konzept vor und zeigen Sie die Perspektive für den Betrieb in Wagenfeld auf!
- Treten Sie unverzüglich mit uns in Verhandlungen über einen Standort- und Beschäftigungssicherungstarifvertrag ein!

Weitere Infos zu Tarifrunden und der IG Metall unter:  
www.igmetall-niedersachsen-anhalt.de  
www.facebook.com/igmetallniedersachsen-anhalt  
www.twitter.com/IGM\_NDS\_SA  
www.youtube.com/watch?v=IGMetallNiedersachsenAnhalt



# TEXTILE DIENSTE

## 2016

Im Bereich Textile Dienste, wozu auch die bardusch GmbH & Co. KG in Siedenburg zählt, wurde im zweiten Halbjahr 2016 ein vorfristiger Tarifabschluss erzielt. Dieser sah neben einem deutlichen Plus bei den Entgelten eine Verpflichtung zur Überarbeitung der Tarifverträge vor. Insbesondere Regelungen zu den Themen Demografie und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten in Arbeitsgruppen ausgearbeitet und vereinbart werden.

- ▶ Der Tarifvertrag läuft zum 31. Januar 2020 aus.
- ▶ Die Altersteilzeit wurde zu verbesserten Konditionen verlängert.
- ▶ Die Jahressonderzahlung erhöht sich auf 680 Euro.
- ▶ Das Urlaubsgeld Ost wird von 288 Euro auf 350 Euro erhöht.
- ▶ Für die östlichen Bundesländer wurde eine Verhandlungsverpflichtung vereinbart für weitere Anpassungsschritte in Richtung Westen.

## Das Ergebnis für die Kolleginnen und Kollegen:

- ▶ Eine Erhöhung der Entgelte um 2,4 Prozent für zwölf Monate, sowie in einem zweiten Schritt eine Erhöhung von 1,8 Prozent für acht Monate.
- ▶ Die Laufzeit endet zum 31. Oktober 2018.

## 2020

Zu Beginn des Jahres 2020 startete die neue Tarifrunde der Textilien Dienste.

## Zentrale Forderungen in dieser Tarifrunde waren:

- ▶ Erhöhung der Entgelte um 5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten, mindestens jedoch 100 Euro.
- ▶ Weiterführung des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit und Verbesserung der Konditionen.
- ▶ Weitere Angleichung der Ost-Flächentarifverträge an den Westen.

## 2018 / 2019

Am 25. Oktober 2018 beschloss die zuständige Tarifkommission im Bezirk das Verhandlungsergebnis, das kurz zuvor im hessischen Dietzenbach erzielt wurde, für die Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben der Textilien Dienste in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt zu übernehmen.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Geschäftsberichts befand sich die Verhandlung in der zweiten Runde. Die Beschäftigten von bardusch GmbH & Co. KG in Siedenburg setzten am 10. Februar 2020 in einer aktiven Mittagspause ein deutliches Zeichen (siehe Bild), damit die Verhandlungen erfolgreich beendet werden.

## Das Ergebnis im Einzelnen:

- ▶ Entgelte erhöhen sich zum 1. Februar 2019 um 3 Prozent.
- ▶ Für die Monate November 2018, Dezember 2018 und Januar 2019 wird eine Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro Brutto gezahlt.
- ▶ Auszubildende erhalten 85 Euro.



# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

## JUGENDARBEIT

**Aus »Modern. Bilden.« zur »Bessere Bildung. Bessere Chancen. Reform des Berufsbildungsgesetzes«**

»Modern. Bilden.« ist die Überschrift der IG Metall Jugend-Kampagne. Das Berufsbildungsgesetz wurde 2015 ins Visier genommen, da es nach Ansicht von Experten einer grundlegenden Überarbeitung bedarf. Moderne Bildung – ob im Betrieb, in der Berufsschule oder an der Hochschule ist das Ziel der IG Metall.

### Die Schwerpunkte der Kampagne:

- ▶ **Ausbildungsgarantie:** Ein Rechtsanspruch auf Ausbildung.
- ▶ **Vergütung:** tarifliche Vergütung muss zukünftig für alle Ausbildungsverhältnisse inklusive schulischer Ausbildung gelten.
- ▶ **Das duale Studium** muss auf eine sichere gesetzliche Grundlage gestellt werden.
- ▶ **Lehrmittelfreiheit:** Alle Kosten müssen vom Arbeitgeber getragen werden.
- ▶ **Bessere Kooperation** zwischen Berufsschulen beziehungsweise Hochschulen und Betrieb.

In zahlreichen Aktivitäten vor Ort haben wir deutlich gemacht, welche Herausforderungen und Probleme die duale Ausbildung aufweist und wie für uns ein zukunftsweisendes Gesetz aussehen soll. In Podiumsdiskussionen mit Abgeordneten, Telefonaktionen mit den Ministerien und Parteilbüros, Aktionen auf Parteitagen und (überbetrieblichen)

Jugend- und Auszubildendenversammlungen haben wir etliche Politiker\*innen erreicht und beeindruckt. Viele von ihnen konnten wir so mit unseren Argumenten überzeugen.

Im Koalitionsvertrag »Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land« der Bundesregierung der 19. Legislaturperiode zwischen CDU/CSU und SPD steht verbindlich die Novelle des BBiG (S. 30, Zeilen 1232-1237).

Die geplanten Veränderungen sind nicht unumstritten: Dual Studierende sollen gar nicht erst in den Geltungsbereich des BBiG aufgenommen werden. Auch die geplante Mindestausbildungsvergütung ist nur ein scheinbarer Fortschritt: Sie kann durch Tarifverträge unterschritten werden und wird so kaum jemandem zu Gute kommen. Auch sonst finden sich unsere Forderungen im Gesetzentwurf kaum wieder.

Um die Problematik der Änderungen zu diskutieren wurde MdB Marja-Liisa Völlers (SPD) am 27. Mai 2019 zu einer OJA-Sitzung eingeladen. Als Mitglied im Ausschuss für Berufliche Bildung war Frau Völlers ein willkommener Gast und unsere Forderungen und Anregungen sind auf dem direkten Weg im Ausschuss gelandet.

Neben OJA-Aktionen wurden in einigen Betrieben Foto-Aktionen gemacht.



Durch den Druck des DGB und der IG Metall auf die Politik konnten am 25. Oktober folgende Verbesserungen in das BBiG eingebracht werden:

- ▶ Eine Mindestausbildungsvergütung, die die 80-Prozent-Regelung beachtet und an tarifliche Steigerungen gekoppelt ist. Zudem wurde die MIAV parallel ins Sozialgesetzbuch aufgenommen.
- ▶ Der Berufsschultag gilt nun als Arbeitstag unabhängig vom Alter.
- ▶ Zur Prüfungsvorbereitung werden Auszubildenden künftig einen Tag vor der Abschlussprüfung freigestellt.
- ▶ Fachliteratur zählt endlich zu Ausbildungsmitteln und ist somit vom Betrieb zu finanzieren.
- ▶ Prüfer\*innen haben künftig einen Rechtsanspruch auf Freistellung.
- ▶ Für das duale Studium wurde zumindest ein Prozess gestartet, der sich die Bedingungen genauer ansieht.

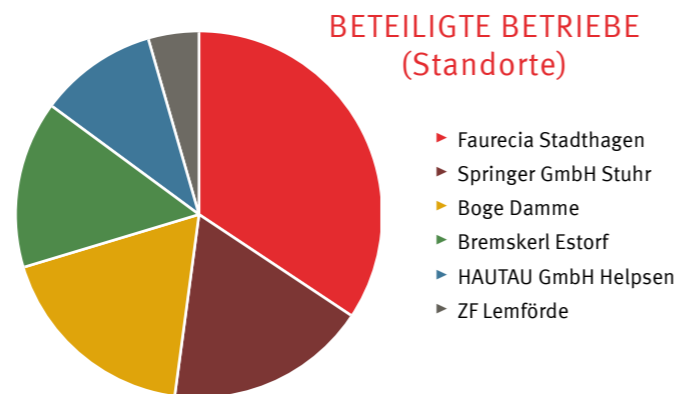
Auch wenn es weiterhin viel zu tun gibt: Das alles konnten wir durchsetzen! Und zwar gemeinsam!

**Warum eigentlich nicht?**

Die IG Metall Jugend hat im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt eine Umfrage durchgeführt. Schwerpunkt war die Frage der Ausbildungsqualität sowie bereits vorhandene und nicht vorhandenen Regelungen für dual Studierende. An der Umfrage haben sich 1608 Azubis und dual Studierende aus den zwölf Geschäftsstellen beteiligt. Die TOP 5 der Ausbildungsberufe waren: Industriemechaniker\*in,

Industriekaufmann/-frau, Mechatroniker\*in, Zerspanungsmechaniker\*in und Fachkraft für Lagerlogistik. Die TOP 5 der Berufe bei den dual Studierenden: Business Administration, Mechatronik, Wirtschaftsingenieurwesen, Kunststofftechnik und Maschinenbau. Aus unserer Geschäftsstelle haben sich Faurecia, Springer GmbH, BOGE Elastmetall GmbH, Bremskerl und Hautau beteiligt.

Der Großteil der Azubis ist mit der Ausbildung zufrieden. Da nicht jeder Beruf eine\*n hauptamtliche\*n Ausbilder\*in hat, werden Azubis oder dual Studierende öfter von Ausbildungsbeauftragten neben dem Job betreut. Hier merken die Azubis an, dass die Personen nicht immer ausreichend Zeit für die Ausbildungsbetreuung haben.



**Die fehlenden Ausbildungsmittel sind:**

- ▶ Prüfungsrelevante Themen, wie Verpacken nach VDI-Richtlinien, Containerschulung und Ladungssicherungsschulungen;
- ▶ Schulbücher;
- ▶ Laptops / PC-Arbeitsplätze;
- ▶ ausreichend und funktionierende Dreh- und Fräsmaschinen;
- ▶ Werkzeuge.

Die Qualität des Berufsschulunterrichts bzw. der Theoriephase finden viele eher ausreichend als gut. Vor allem die Inhalte seien nicht auf einander abgestimmt. Das Thema Digitalisierung z.B. Nutzung von E-Learning Angeboten ist für den überwiegenden Teil der Auszubildenden kein Bestandteil der Ausbildung. Auch die Technik sei nicht immer auf dem neusten Stand.

**Häufig genannte Regelungslücken waren:**

- ▶ Dual Studierende in den TV aufnehmen
- ▶ Lehr- und Lernmittelfreiheit
- ▶ Übernahme betrieblich durchsetzen
- ▶ Moderne Lehr-/Lernmittel
- ▶ Überstunden in der Ausbildung regeln
- ▶ Fahrtkosten und Wohngeld regeln
- ▶ Qualität der Berufsschule

Ähnliche Umfragen wurden in allen Bezirken durchgeführt und durch den Jugendausschuss beim Vorstand verglichen. Die gemeinsamen Themen spiegeln sich in der aktuellen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie wider.



**BBS-Tour**

In der Woche von 4. bis zum 8. November 2019 war der DGB inklusive Berufsschultour mit der Unterstützung der IG Metall in der BBS Stadthagen. Die Azubis wurden über die Mitbestimmung und Gewerkschaften informiert. Ziel der Tour ist es, den Azubis die Rechte und Pflichten in der Ausbildung beizubringen und auch die Bedeutung des Tarifautonomiegesetzes zu erklären.

**Berufsschulmesse in Diepholz**

Auf der Berufsmesse können sich Schüler\*innen nicht nur nach Ausbildungsberufen und -betrieben umschaun, sondern auch zum ersten Mal Kontakt zur IG Metall knüpfen. Wir hatten mit dem Roadshow-Mobil einen Außenstand und haben unterschiedliche Infos am Bord gehabt – von der Ausbildung bei der IG Metall über alles rund um die Ausbildung wie Bezahlung, Rechte und Pflichten als Azubi und allgemein was überhaupt eine Gewerkschaft ist. Am Stand waren Lehrer\*innen, um sich Infos für den Unterricht zu holen, zukünftige Auszubildende, die Interesse an IG Metall-Ausbildungsplätzen hatten und viele Familie – vor allem am Samstag – die Infos für ihre Kinder geholt haben. Dank der Quiz-Räder in Märchen- und Erwachsenen-ausführung waren wir sehr gut auf die unterschiedlichen Altersgruppen vorbereitet. Viele waren sehr überrascht, dass die IG Metall auch Ausbildungsplätze anbietet.



**Freistellungsfreie Tage vor den Prüfungen**

In der Tarifrunde 2018 wurde für die Metall- und Elektroindustrie vereinbart, dass Auszubildende am Tag vor der mündlichen oder schriftlichen Prüfung freizustellen sind. Ob zum Lernen oder Entspannen bleibt den Auszubildenden überlassen. Je nach Prüfungsart entsteht ein Anspruch von bis zu zwei freien Tagen zusätzlich zum Urlaub. »Auszubildende sind an dem der Abschlussprüfung unmittelbar vorausgehenden Arbeitstag ohne Verkürzung der Ausbildungsvergütung freizustellen. Dies können je nach Prüfungsverfahren insgesamt ein oder zwei Tage sein. Abschlussprüfung in diesem Sinn sind die Abschlussprüfungen sowie Teil 1 und 2 der gestreckten Abschlussprüfung in der Dualen Ausbildung im Sinne des BBiG.«

**Ortsjugendausschuss (OJA)**

Um politische Forderungen durchsetzen zu können, bedarf es einer kämpferischen Gewerkschaftsjugend vor Ort. Dazu sind die regelmäßigen Treffen des OJA notwendig. Um die große Geschäftsstellenfläche abzudecken, finden die Treffen in der Regel in der geographischen Mitte, in Sulingen, statt. Die Terminfindung findet demokratisch per Abstimmung statt, der offene Kreis diskutiert über die politischen Forderungen der IG Metall Jugend z.B. in den Tarifrunden oder zu gesellschaftlichen Themen und führt dazu eigene Aktionen vor Ort durch oder beteiligt sich an den zentralen sowie bezirklichen Veranstaltungen

der IG Metall Jugend. Teamarbeit steht im Vordergrund. Es werden ebenfalls teambildende Maßnahmen durchgeführt wie z.B. Escape Room, Planung und Durchführung der Azubiwochenenden zur Begrüßung neuer Azubis und dual Studierenden, Begrüßungsgrillen oder Transparente malen.



**BJK18 und JuKo19**

Alle vier Jahre findet im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt eine bezirkliche Jugendkonferenz statt. Im Jahr 2018 lautete das Motto der Konferenz in Springe »Versteinerte Verhältnisse zum Tanzen bringen«. Der OJA Nienburg-Stadthagen war mit drei Mandaten bei der Konferenz vertreten. Sinn der Konferenz war die Meinungsbildung als Vorbereitung auf die Jugendkonferenz 2019, die wiederum der Vorbereitung auf den Gewerkschaftstag dient.

Bei der Jugendkonferenz in März 2019 unter dem Motto »Jugend von heute« in Mannheim, die parallel zu den Frauen-, Angestellten- und Migrantenkonferenzen stattgefunden hat, war der OJA Nienburg-Stadthagen mit einem Mandat vertreten. Die Konferenz mit 260 Delegierten und 162 Anträgen hatte viele spannende Diskussionen zu den Antragsblöcken oder einzelnen Anträgen. Die Themen gingen von Betriebspolitik über Tarifpolitik, Gesellschaftspolitik und Organisationspolitik. Es wurde hart diskutiert, gestritten und abends gemeinsam gelacht und gefeiert. Dabei wurden auch zwei Nachtschichten eingelegt, um alle Anträge aus den OJAs und BJAs gerecht zu werden. Jörg Hofmann und Christiane Benner – sowie kurz auch Andrea Nahles – haben die Konferenz besucht. Die beiden Vorsitzenden haben inhaltliche Referate gehalten und Erwartungen an die Jugend geschildert. Christiane hat



bei einer Fishbowl-Diskussion viele Fragen der IG Metall Jugend beantwortet. Der Aktionstag am 29. Juni 2019 in Berlin war ständiger Begleiter der Konferenz #fairfuture hat die Jugend daraus gemacht. Außerdem wurden die Themen »#klareKante für eine offene Gesellschaft« und die bevorstehenden Europawahlen mit den zugehörigen Aufklärungsmaterialien und Postkarten einstimmig beschlossen. Die Gewerkschaftsjugend hat unter anderem die Zusammenarbeit mit den Klimaaktivist\*innen von der FFF-Bewegung einstimmig beschlossen.

**Fridays For Future (FFF)**

Die FFF Nienburg hat sehr früh Kontakt mit der IG Metall aufgenommen um den Aktionstag am 20. September 2019 in Nienburg vorzubereiten. Zur Demo hat die Klimabewegung alle Altersgruppen eingeladen und sich über die Unterstützung sehr gefreut. Auf dem Kundgebungsplatz gab es Mittagessen und ein paar Infostände mit musikalischer Begleitung zwischen den einzelnen Redebeiträgen. Wir haben den Aktivist\*innen Räumlichkeiten als Vorbereitung und zur Durchführung der Aktionswoche (21.-28. September) zur Verfügung gestellt. Es wurden unterschiedliche Aktivitäten gemacht, von einer Spendensammlung, um im November Bäume zu pflanzen, bis zu Vorträgen oder Filmvorführungen.



**Nikolausaktionen**

2016 hat der OJA eine Aktion in Bückeburg anlässlich der Schließung der Fränkischen Rohrwerke GmbH gemacht. Für jeden verlorenen Arbeitsplatz wurde symbolisch ein gelbes Kreuz aufgestellt um die Auswirkung für die Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

2018 hat der OJA sich für das Thema »Menschlichkeit« entschieden. Auf dem Weihnachtsmarkt in Stadthagen wurde ein Glücksrad aufgestellt. Als Hauptgewinn gab es Gutscheine für einen Kinderpunsch oder Kakao. Die Kinder hatten Spaß beim Drehen und die Eltern haben in der Zeit Informationen über die anstehende Europawahl bekommen, die aktuelle Entwicklung der AfD und Hinweise über die

Aktionen gegen Menschen wie z.B. in Chemnitz. Auch klärten wir darüber auf, warum die Gewerkschaften dieses Thema angehen.

**#fairwandel → #fairfuture**

Am 29. Juni 2019 hatte die IG Metall Jugend einen eigenen Part mit vielen Aktionen vor der Kundgebung am Brandenburger Tor. Sehr aktive Jugendliche haben am Freitag schon mit den Vorbereitungen im Bildungszentrum Pichelssee angefangen, es wurden Transparente gemalt, Choreografie-Übungen und Parolen einstudiert. Der Treffpunkt war am Alexanderplatz und die Demo endete beim Brandenburger Tor. Die Teilnehmenden waren begeistert vom Aktionstag und haben fleißig mit Culcha Candela im Takt gefeiert.



# YES, WE BURN!

Im Oktober 2018 in Damme und 2019 in Stadthagen wurde Veranstaltung in Kooperation mit Theater Xtrameile mit dem satirischen Theaterstück »Yes, we burn« für unsere Mitglieder und Interessierte durchgeführt.

Das satirisch-witzige und böse Stück über indirekte Steuerung kann am besten so vorgestellt werden:

Betreten Sie den Raum und werden Sie für eine Stunde lang Beschäftigte/r des Global-Players Streichholz Union! Warten Sie mit Janine Baumann, Consulterin auf die Jubiläumsfeier und das Eintreffen des CEO Holzkamp. Frau Baumann trainiert erstmal mit Ihnen das agile Sitzen: Agil sitzen, jederzeit, flexibel und sprungbereit! Sie lernen sich ins Streichholz einzufühlen, um das Produkt »von innen heraus« zu begreifen, nur so können wir unsere Arbeitsplätze hier erhalten. Sie wissen ja, die Globalisierung in Form des asiatischen Feuerzeugs bedroht unsere Märkte.

Lernen Sie Bettina Zimmer kennen und erfahren Sie in Rückblicken, warum sie eine »klitzekleine« Erschöpfungsdepression bekommen hat. Sie arbeiten zu viel? Das ist definitiv Ihre eigene Schuld, Sie müssen einfach mit Frau Baumann die 10-Sekunden-Entspannungsübung trainieren. Und bringen Sie sich in den richtigen Flow: Es ist ja wissenschaftlich erwiesen, dass man sich gar nicht mehr im Urlaub erholt, sondern bei der Arbeit – wenn man im richtigen Flow ist. Sprechen Sie mit Frau Baumann gemeinsam: Yes, we burn! Wir brennen für unser Unternehmen!

Bettina Zimmer nimmt es allerdings mit der Einfühlung ins Produkt am Ende etwas zu ernst ...

Am Dienstag, den 29. Oktober fand im Kulturzentrum Alte Polizei in Stadthagen eine Veranstaltung mit dem sarkastischen Theaterstück »Yes, we burn!« von Theater Xtrameile aus Köln statt. Schwerpunkt der Veranstaltung war Thema indirekte Steuerung und Vergleich von der Theorie und Praxis. Der Alltag der Betriebsräte und Vertrauenskörper zeigt größeres Unmut der Belegschaften aus, da die Führungskräfte nicht ansprechbar sind und übernehmen keine Verantwortung mehr – wo können somit die Beschäftigten die Probleme ansprechen?! Und ständiges Unterbrechen z.B. durch klingelndes Telefon erschwert die Konzentration auf die Aufgaben, statt Lösung der Probleme wird auf das letzte Reagiert.

Das Publikum war sehr angetan von den nachgestellten Arbeitsalltagssituationen und hat aktiv mitgelacht sowie beim »agilen Sitzen« mitgemacht. Nach der Aufführung gab es noch eine Diskussion mit dem Stephan Siemens und den Schauspielerinnen (Signe Zurmühlen und Clara Grosse). Wie passend das Theaterstück auf die Betriebe sich übertragen lässt war ein Teil der Diskussion.

Der Gesamteindruck der Veranstaltung ist als sehr empfehlenswert geblieben! Werdet ein Teil der Streichholz-Union und besucht das Theaterstück!



# TAG DER ARBEIT

Im Organisationsbereich der IG Metall Nienburg-Stadthagen finden jedes Jahr am 1. Mai jeweils drei Maikundgebungen zum Tag der Arbeit statt.

Nienburg eröffnet den 1. Mai traditionell mit einem politischen Frühstück, bei dem Akteurinnen und Akteure des gesellschaftlichen Lebens zu einem jeweils aktuellen Thema zu Wort kommen. Anschließend findet die Kundgebung mit Mairede statt. Außerdem gibt es ein Familienfest mit einer Rallye für Kinder.

In Stadthagen startet vormittags das Familienfest mit der Mairede. Diese wird bis zum Nachmittag hinein von Live-musik begleitet.

Auch in Barnstorf findet ein buntes Maifest mit Livemusik und Infoständen statt.

## 1. Mai

### 2016 – Stadthagen

Die Jugend hatte 2016 Banner für die Tarifrunde vorbereitet und zusammen mit den Besuchern zu Ende gestaltet. Als Stärkung der Forderung nach 5 Prozent wurden Handabdrücke gesammelt.

### 2017 – Nienburg

Die Jugend hatte am Vorabend eine Stammtischkämpfer\*innen-Ausbildung gemacht und hatte am 1. Mai viele Infomaterialien für Vielfalt, Gerechtigkeit und Freiheit dabei.

### 2019 – Nienburg

Das Jahr der Europawahl – die IG Metall Jugend hat die Initiative #klareKante mit viel Material ins Leben gerufen. Am Vorabend wurden in Nienburg Bierdeckel mit klaren Botschaften verteilt.



**1. MAI 2017**  
**Wir sind viele. Wir sind eins.**

**Nienburg**

**30. April** 19.00 Uhr  
**Theater Odos – Verteidigung der Gartenzeiger**  
 Eine bitterböse Satire über die Angst vor dem Verlust deutscher Identität  
 Nienburger Kulturwerk e. V.; Kartenverkauf beim Kulturwerk; Eintritt: 6,-

**1. Mai** 10.00 Uhr  
**Maifest**  
 am Quäker-Faslem-Haus/Museum, Leinstraße  
**Politisches Frühstück**  
 „Nienburg als neuer Raum für Rechte? – Gesprächsrunde mit: Henning Onkes (Bürgermeister) Jürgen Uebel (Bündnis gegen Rechtsextremismus Bad Nenndorf) Annika M. (Antifaschistische Aktion Nienburg)“  
 Moderation: Dr. Bettina Doering (Leiterin Demokratiezentrum Hannover)

11.15 Uhr  
**Kundgebung**  
 Mairederin:  
**Jutta Krellmann, IG Metall**  
 Mitglied des Deutschen Bundestages, DIE LINKE

anschließend:  
**Familienfest und Kulturprogramm**  
 mit **Tzcool** und **Timo Lesniewski** Clown und Zauberer  
 Tanz und Musik von einer Flüchtlingsgruppe  
 - Internationale Speisen und Getränke  
 - Kinderrallye mit vielen Ständen (u. a. mit Preisen)  
 - Kinderschminken  
 - Stände der Gewerkschaften u. anderen Organisationen

Die Veranstalter behalten sich vor, um ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die rechts-extremes Parteien oder Organisationen angehören der rechts-extremen Szene zuzuordnen sind oder bereits in der Vergangenheit durch rassistische, nationalistische, antisemitische oder sonstige menschenverachtenden Äußerungen in Erscheinung getreten sind, den Zutritt zu den Veranstaltungen zu verweigern oder vom Event auszuschließen.  
 © 2017 IG Metall Nienburg-Stadthagen

**Vielfalt in deutschen Unternehmen**

Wer vielleicht doch noch ein bisschen mehr Toleranz entwickeln sollte

Wer findet, dass ich mehr verdienen müsste

**#klareKante**  
 Eine Initiative der IG Metall für Respekt und Solidarität

**#klareKante**  
 Eine Initiative der IG Metall Jugend für Respekt und Solidarität



# AGA

## Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ist Selbsthilfe, gelebte Solidarität, Geselligkeit und aktive politische Arbeit zugleich.

Im Berichtszeitraum der letzten vier Jahre trafen sich die beiden Arbeitskreise in Stadthagen (Gaststätte Bruns) und Sulingen (Gaststätte Dahlskamp) in regelmäßigen Abständen zu aktuellen gewerkschaftlichen und tagespolitischen Themen wie Tarif- und Rentenpolitik, Europawahl usw.

Teilnehmende sind Metallerrinnen und Metalller, die auch nach dem aktiven Arbeitsleben nicht zum alten Eisen gehören wollen. Die Termine werden mit der metallzeitung allen Seniorinnen und Senioren geschickt.

Nach Konstituierung der Delegiertenversammlung 2016 wurden in den Arbeitskreisen das Leitungsteam gewählt. Dieses bereitet die Arbeitskreise vor und kümmert sich z. B. um Referent\*innen aus den Gewerkschaften, politischen Parteien oder den Sozialversicherungen.

Die AGA Senior\*innen sind mit vier ordentlichen Delegierten und vier Ersatzdelegierten in der Delegiertenversammlung vertreten ebenso nimmt ein kooptiertes Mitglied an den Ortsvorstandssitzungen teil. Zwei der Delegierten sind im bezirklichen Ausschuss für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA) vertreten, einer im Redaktionsausschuss des AGA Report beim Vorstand in Frankfurt.

2016 organisierten die AGA Senior\*innen mit Unterstützung des Ortsvorstandes ein mehrtägiges Seminar in der Gedenkstätte des KZ Buchenwald. Auch jugendliche Metallerrinnen

und Metalller haben an diesem Seminar teilgenommen.

In den drei Tagen haben wir das gesamte Gelände des KZ kennengelernt, welches nach 1990 in seinen ursprünglichen Grenzen wieder freigelegt wurde. Den Bahnhof, das Lagertor mit seiner zynischen Inschrift »Jedem das Seine«, den Carachoweg, die Kommandantur, den SS-Zoo, den Appellplatz, das Krematorium und die Dauerausstellung haben wir ausführlich besichtigt und diskutiert. Auch den Steinbruch (Vernichtung durch Arbeit) sowie die Orte an denen das berüchtigte kleine Lager, das Kinderlager und auch das Lagerbordell gestanden haben, erkundeten wir. Außerhalb des Lagers mussten die Häftlinge in kürzester Zeit einige Villen für den Lagerkommandanten Karl Koch und seine Frau Ilse (Die Hexe von Buchenwald) und andere SS-Schergen errichten. Es war für alle Teilnehmende ein lehrreiches Seminar. »Wehret den Anfängen«.

Im Oktober 2016 waren wir zu Besuch bei der Bundestagsabgeordneten Jutta Krellmann (Die Linke) in Berlin. Programmpunkte waren u.a. eine Stadtrundfahrt durch das politische Berlin, Besichtigung des Bundesrates und Gespräche im Karl-Liebknecht-Haus. Zu guter Letzt konnten wir eine Stunde an den Haushaltsberatungen im Bundestag teilnehmen.



AGA-Leitung, v.l. Ludwig Kraus, Wilhelm Bender, Gerd Hartmann, Erwin Ludewig, Regina Thies, Ernst Grages, Lutz Heitmann, Friedhelm Hagedorn.



Gesellschaftliches Engagement des AGA-Arbeitskreises im KZ Buchenwald.

In Zusammenarbeit mit dem örtlichen IG Metall-AGA-Arbeitskreis in Halberstadt wurde 2017 ein gemeinsamer Ausflug mit Besichtigung des Halberstädter Dom mit seinem Domschatz organisiert. Anschließend ging es nach Blankenburg zum Jagdschloss. Dort fand eine Führung durch das 1000jährige Schloss statt. Die ehemaligen Besitzer verzichteten auf Grund zu hoher Renovierungskosten auf ihr Eigentum. Heute gehört das Schloss einer Stiftung in der auch AGA-Mitglieder aktiv sind.

Am 7. März 2019 besuchten die AGA-Senioren der IG Metall Nienburg-Stadthagen die Pulverfabrik in Liebenau. Martin Guse, Geschäftsführer der Dokumentationsstelle Pulverfabrik Liebenau, informierte die 30 Teilnehmer über die Anlage.

Die Pulverfabrik war einer der größten Rüstungsbetriebe im Dritten Reich. Rund 400 Gebäude gehören zur früheren Pulverfabrik in Liebenau an der Weser. Die einst an die Bahnlinie Rahden-Nienburg angeschlossene Anlage mit dem Decknamen »Karl« gehörte zu den größten Rüstungsanlagen während der Nazi-Zeit.

Erschlossen wurde die Anlage mit mehr als 80 Kilometern Straße und mehr als 40 Kilometern Gleise. Die Schienen zweigten von der Bahnstrecke Rahden-Nienburg ab, die Anlage hatte aber auch einen eigenen Hafen an der Weser. Rund 200 Kilometer Leitungen für Strom und Licht wurden gezogen.



AGA-Arbeitskreis Nienburg-Stadthagen in Halberstadt.

Zwei Kraftwerke versorgten die Pulverfabrik, ein drittes gab es als Reserve. Der hohe Grundwasserspiegel war nützlich. Die Pulverfabrik in Liebenau hat mehr Wasser verbraucht als die Hansestadt Bremen inklusive ihrer Industriebereiche. Rund drei Stunden dauerte der Rundgang über das Gelände. Am Ende sammelten die Teilnehmenden Geld, um den Verein Pulverfabrik Liebenau zu unterstützen.

## AGA mit der Bahn nach Berlin, GEW Hotel Grunewald

1. Tag: Anreise mit der Bahn, Einchecken Hotel, Stadtrundfahrt
2. Tag: Besuch der Grünen Woche
3. Tag: Willi-Brandt-Haus Rundgang und Diskussion über den Zustand der SPD, Ministerium für Arbeit und Soziales
4. Tag: Auschecken, Altstadt Berlin Spandau, Rückreise mit der Bahn



AGA-Arbeitskreis Nienburg-Stadthagen in Berlin.



# WESERBEATZ

In 2016 marschierten Neonazis zum ersten Mal in Nienburg auf. Grund hierfür war die erfolgreiche Unterbindung der Neonaziaufmärsche in Bad Nenndorf durch »Bad Nenndorf ist Bunt«.

Aufgrund dessen fand sich Ende 2016 ein großes Bündnis aus Gewerkschaften, gemeinnützigen Vereinen und Organisationen zusammen, um das Open-Air-Festival »Weserbeat« ins Leben zu rufen. Seitdem wird das Festival jährlich von der Rockinitiative Nienburg e.V. unter dem Motto »Nazis aus dem Takt bringen« veranstaltet. Damit wird ein klares Zeichen gegen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus gesetzt.

Angefangen hat alles 2017 auf dem Bürgermeister-Stahn-Wall mit – auf den Tag verteilt – 600 Besuchern, einigen lokalen Bands und der Berliner Crossover Band »KAFVKA« als Headliner. Zu der Musik gab es aber auch Infostände und Kabarett.

Schon 2018 ist das Festival auf die größere Festwiese umgezogen, womit die 1. Nienburger Street-Food-Meile sowie Workshops möglich gemacht wurden. Von Songwriter über Punk bis Metal wurden viele Musikgeschmäcker angesprochen und Höhepunkt des Festivals war die Rapperin »Sookee« aus Berlin, die sich gegen Homophobie und Rassismus einsetzt.

Spannende Informationen und Diskussionen gab es unter anderem am IG Metall-Truck und an Ständen verschiedener Organisationen und anderer Gewerkschaften. Besonders

durch die Food-Trucks besuchten 2000 Menschen das Festival.

2019 ging das Weserbeat in die 3. Runde – ebenfalls mit Workshops und einer Street-Food-Meile. Wie in den Vorjahren blieb das Motto »Nazis aus dem Takt bringen« und setzte mit der Punk Band »ZSK« ein starkes Statement gegen den Rechtsruck und Neonazistrukturen besonders im ländlichen Raum.

Der in Nienburg aufgewachsene Rapper »La Partyzipation« erinnerte außerdem an Naziaufmärsche, die in den Jahren vor dem Festival stattfanden.

Am Vormittag gab es eine Workshop-Phase, während der unter anderem ein IG Metall-Workshop zum Thema Rechtspopulismus angeboten wurde.

Das Weserbeat ist mittlerweile zu einer überregional bekannten Veranstaltung herangewachsen – mit Besucher\*innen aus ganz Deutschland. Besonders bemerkenswert ist, dass das Festival schon immer »umsonst & draußen« stattfindet und damit jedem Menschen die Möglichkeit gibt, an Musik und Kultur teilhaben zu können.

Dieser Beitrag wurde von Schülerpraktikant Justus Bösch verfasst. Justus engagiert sich seit vielen Jahren ehrenamtlich bei der Organisation des Weserbeat.





# BILDUNG

Das Thema Bildung spielt in Gewerkschaften eine zentrale Rolle. Wer (neu oder wiederholt) in ein Amt gewählt wird, braucht dringend das nötige Handwerkszeug, um als Betriebsrat, Vertrauensfrau, Schwerbehindertenvertreter oder Jugendvertreterin dem Arbeitgeber im Ernstfall die Stirn bieten zu können.

Dazu gehören originär betriebsverfassungsrechtliche Seminare, wo es um die Rechte und Pflichten in den jeweiligen Ämtern geht. Das geht bei Einstiegsseminaren los und führt bedarfsgerecht bis tief in die Spezialthemen wie z.B. die Handlungsmöglichkeiten bei Entgelt und Leistung, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz oder bei personellen Angelegenheiten. Auch für die Zusammenarbeit im Team gibt es Angebote beispielsweise für Betriebsratsklausuren.

Vor allem aber geht es bei gewerkschaftlicher Bildungsarbeit darum, eine Haltung zu entwickeln und sich klar auf der Seite der Beschäftigten zu positionieren. Dazu ist es nötig, auch gesellschaftliche Zusammenhänge und ihre wirtschaftlichen und politischen Auswirkungen zu durchschauen.

In unseren Mitglieder- und Vertrauensleuteseminaren spielt das eine zentrale Rolle. Politische Ökonomie, die Verteidigung der Demokratie gegen rechtsextreme Kräfte oder das Durchschauen von politischer Meinungsmache – das Spektrum der gesellschaftspolitisch orientierten Seminare ist breit.

Der größte Teil der Qualifizierungsangebote wird bei uns bezirklich organisiert und stößt regelmäßig auf großes Interesse bei vielen Mitgliedern unserer Geschäftsstelle. Besonders stolz sind wir aber auf unser Familienseminar, das allen Mitgliedern der IG Metall Nienburg-Stadthagen mitsamt ihren Familien offensteht.

Die Idee dabei: Wer gewerkschaftlich aktiv ist, fehlt oft auch zuhause bei der Familie – deshalb bieten wir den Partnerinnen und Partnern an, einen Blick in die aktive Gewerkschaftsarbeit zu werfen, Zusammenhänge zu verstehen und die Notwendigkeit von gewerkschaftlichem Engagement zu erkennen. Die Kinder werden dabei während der Seminarzeiten betreut, so dass die Eltern sich ganz auf die Inhalte konzentrieren können.

Das Konzept für das komplette Wochenseminar wird dabei in jedem Jahr neu mit einem aktuellen Thema von dem ausschließlich ehrenamtlich organisierten Referent\*innen-arbeitskreis erstellt. Dort gibt es schon seit längerem eine Kooperation mit der Geschäftsstelle Celle-Lüneburg, in 2020 wird das Seminar erstmalig auch für beide Geschäftsstellen gemischt und dafür an zwei Terminen angeboten.



# FAMILIENSEMINAR

## 2016

### Was ist unsere Arbeit wert – Auseinandersetzung mit den Umständen der Lohnarbeit

Das Familienseminar 2016 stand in diesem Jahr unter dem Motto »Was ist unsere Arbeit wert?«

26 Erwachsene und 16 Kinder haben in der Bildungsstätte in Walsrode hinterfragt »Wer bestimmt eigentlich, wer wieviel verdient? Warum bekommt mein Nachbar viel mehr Geld für seine Arbeit als ich, obwohl meine Ausbildung länger gedauert hat? Warum muss die Verkäuferin jeden Tag eine Stunde länger arbeiten als der Industriemechaniker? Und woran liegt es, dass Einige unter der Last ihrer Arbeit krank werden, während Millionen Anderer gar nicht arbeiten dürfen?« Diese Zustände fallen nicht vom Himmel. Vieles im Arbeitsleben erscheint ungerecht und fragwürdig. Antworten auf diese und andere Fragen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam erarbeitet und dabei verschiedene Aspekte des Themas ausgeleuchtet und überlegt, ob es vielleicht nicht Ideen für bessere Lösungen gibt.

In einem Seminarteil haben die Erwachsenen mit den Kindern im Wettbewerb gestellt: Wer ertastet am schnellsten Geldscheine und Münzen. Hierfür haben die Kinder Schatzkisten gebastelt. Während und nach dem Seminar kam auch der Spaß nicht zu kurz.



## 2017

### Mein Leben, meine Zeit. Arbeit neu denken.

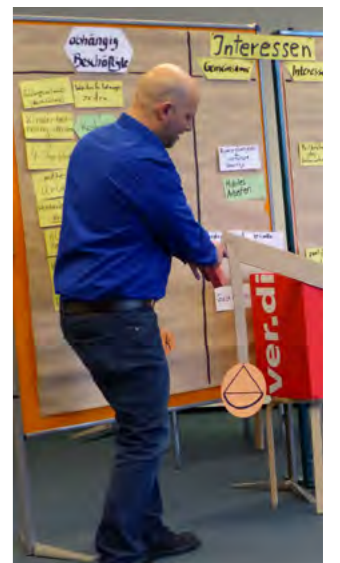
»Wir wollen Arbeitszeit mitbestimmen« war das Thema des Familienseminars 2017. Im Seminar entwickelten 26 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam eine Strategie für die Umsetzung der Arbeitszeitkampagne.

»In den meisten Betrieben werden die geltenden Regelungen zur Arbeitszeit nicht eingehalten«, berichtet Martin Krügel. Oft müssten Beschäftigte zum Beispiel Überstunden leisten, die häufig auch nicht bezahlt würden. Der Vertrauenskörperleiter von Faurecia hat zum dritten Mal gemeinsam mit dem ehem. Vertrauenskörperleiter von Lühr Filter, Michael Estel, und Stefan Brandt von ZF das Familienseminar gestaltet. In diesem Jahr mit dem Schwerpunkt Arbeitszeit. Im letzten Jahr hat die IG Metall eine bundesweite Arbeitszeitdebatte gestartet. Ziel der IG Metall-Kampagne war es, den Beschäftigten wieder mehr Zeitsouveränität zurück zu geben. Dazu zählen: planbare Arbeitszeiten, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Verbesserung von Schichtarbeit sowie die Erfassung und Vergütung von Arbeitszeit etwa beim mobilen Arbeiten.

»Wir wollen Arbeitszeit mitbestimmen«, fordert Stefan Brandt. Warum das notwendig ist, hat auch die Analyse der Arbeitszeitentwicklung beim Familienseminar gezeigt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars haben zunächst den Anteil der Arbeitszeit an der Lebenszeit ermittelt. »Nicht immer haben Uhren unseren Lebensrhythmus bestimmt«, so Michael Estel. »Heute sind wir voll durchrationalisiert, leben im Takt der Wirtschaft und uns bleibt immer weniger Zeit für private Dinge«. Dieser Interessenkonflikt zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern wurde in einem Rollenspiel sehr deutlich herausgearbeitet. Dass es anders gehen kann hat ein Video des linken Wirtschaftswissenschaftlers Heinz-Josef Bontrup gezeigt. Er spricht sich für die 30-Stunden-Woche aus um Massenarbeitslosigkeit zu bewältigen. Gerade im Zuge der Digitalisierung und des drohenden Wegfalls vieler Arbeitsplätze könnte das Modell ein nächster Schritt sein.

Während die Eltern Arbeitszeitstrategien entwickelten, wurden 18 Kinder in Gruppen betreut. Die Jugendlichen

haben sich inhaltlich – ihrem Alter entsprechend – beteiligt. Es gab zudem einen gemeinsamen Teil mit Erwachsenen und Kindern. Für ein intensiveres und angenehmes Zusammenleben sorgten das Vampirspiel, gemeinsame Filmabende und sportliche Aktivitäten.



**2018**

**Von Information bis Manipulation – die Macht der Medien**  
Seit mehr als 20 Jahren bietet die IG Metall Nienburg-Stadthagen das Familienseminar an. Am ersten Tag der Bildungswoche kommt die Gruppe zusammen und bespricht das Thema und die Wünsche der 23 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Anschließend werden die einzelnen Abschnitte des Seminars geplant.

In diesem Jahr wurden die Medien unter die Lupe genommen. »Von Information bis Manipulation – die Macht der Medien« war 2018 das Thema des Familienseminars.

Zum Thema Manipulation wurde der Film »Wag the dog – wenn der Schwanz mit dem Hund wedelt« mit Dustin Hoffman und Robert de Niro gezeigt. Der Film handelt von der Vorbereitung einer Präsidentenwahl in den USA und zeigt Parallelen zur Trump-Wahl auf. Gastreferent war der Journalist und ehemalige Betriebsratsvorsitzende Rainer Butenschön von der Madsack-Gruppe in Hannover, der verdeutlichte, dass die Pressefreiheit keineswegs immer uneingeschränkt gilt. Anschließend haben die Teilnehmer acht verschiedene Tageszeitungen auf Standpunkte, Haltungen und Informationsgehalt überprüft. Dabei wurde Begriffe wie Fake News, Social Bots, Filterblase und mehr erklärt. Zum Schluss haben die Referenten alternative Informationsquellen aufgezeigt.

Auch die 21 Kinder sind altersgemäß in das Thema eingebunden worden und die »Größeren« haben die heimische Druckerei in Celle besichtigt.



**2019**

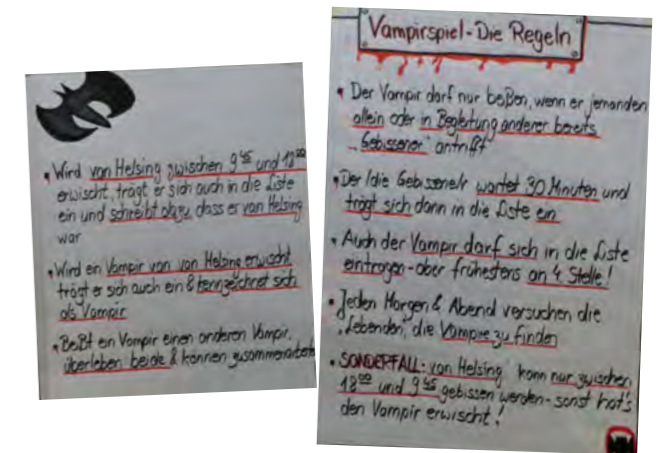
**Demokratie gestern und heute**

26 Erwachsene und 12 Kinder haben im Jahr 2019 am traditionellen Familienseminar der IG Metall Nienburg-Stadthagen teilgenommen. »Vier Betreuerinnen haben die Kinder nicht nur aufbewahrt«, so Referent Martin Krügel, »sondern gemeinsam mit ihnen in altersgerechten Projekten das Thema Demokratie bearbeitet und am letzten Nachmittag der Seminarwoche vorgestellt«.

Die Erwachsenen konnten entspannt und ohne Zeitdruck die Geschichte der Demokratie und ihr jähes Ende ab 1930 betrachten und die Gedenkstätte Bergen-Belsen besuchen. »Dort wurde uns eindringlich vor Augen geführt, was passieren kann, wenn sich rechtsradikale Kräfte durchsetzen«, berichtet Martin Krügel. »Später haben wir die Umstände analysiert, die damals eine solche Entwicklung ermöglicht haben, und fanden beängstigende Parallelen zur aktuellen gesellschaftlichen und politischen Situation.« Unter Anleitung des Referententeams, zu dem Michael Estel und Stefan Brandt gehörten, wurden die verschiedenen Formen der Demokratie hinterfragt und aufgedeckt, wie Politiker Begriffe wie Freiheit oder Deregulierung nutzen, um unsoziale oder undemokratische Veränderungen zu verschleiern.

Nach dem Studieren verschiedener Texte, Interviews und Fernsehbeiträge kamen die Teilnehmenden zu dem Schluss, »dass die heutigen demokratischen Strukturen in Deutschland und Europa zwar vordergründig funktionieren, aber die Einflussnahme der Lobbyisten in den Parlamenten und Medien gegen die Mehrheitsinteressen arbeitet.«

Und wie steht es um die Demokratie in der Arbeitswelt? Die Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes und die engen Grenzen der betrieblichen Mitbestimmung verdeutlichen, dass Demokratie und Freiheit tatsächlich häufig am Werkstorden. Genau aus diesem Grund sind Vertrauensleute und Betriebsräte wichtig.



**IG Metall Nienburg-Stadthagen:**

© igmetall-nienburg-stadthagen.de

## **Kontakt**

IG Metall Nienburg-Stadthagen  
Mühlenstraße 14  
31582 Nienburg  
Telefon 05021 / 9600-0

IG Metall Nienburg-Stadthagen  
Probsthäger Straße 4  
31655 Stadthagen  
Telefon 05721 / 9744-0

[info@igmetall-nienburg-stadthagen.de](mailto:info@igmetall-nienburg-stadthagen.de)