

1. Betriebsratswahlen

Die Betriebsratswahl findet am 11. März in 2 Wahllokalen statt. In Halle 18, im Raum wo sonst die Aktive Pause stattfindet, und in Halle 4, im Pausenraum. Die Kontrolle, wer wo seine Stimme abgibt, wird mit einem elektronischen System kontrolliert. Die Stimmabgabe erfolgt weiter per Kreuz auf einem Stimmzettel. Die Auszählung erfolgt auch von Hand.

Der Wahlvorstand ist um 2 Kolleginnen / Kollegen aufgestockt wurden, um zu gewährleisten, dass während der gesamten Wahl mindestens ein Wahlvorstandsmitglied im Wahllokal anwesend ist

Diese Wahlen werfen schon viele Echos und Widerhalle hervor. Soviel „Informationen“ des Betriebsrats gab es noch nie. Da wird das Mail für alle genutzt, während es anderen Listen untersagt wird, oder da soll es mal eben trotz schlechter wirtschaftlicher Lage 500,-Euro geben, weiter möchte ich das hier nicht ausführen, denn ich bin fest davon überzeugt, dass die Kolleginnen und Kollegen selber einschätzen können, was sie davon zu halten haben.

Am 11.03.2010 Durchführung der Betriebsratswahl von 05.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Angedacht sind 2 Wahllokale, Halle 18 und Halle 4, ist aber noch nicht abschließend geklärt

Die Kollegen in Neu Wulmstorf werden per Briefwahl wählen, legt der Wahlausschuss fest.

Briefwahl ist allen Kolleginnen und Kollegen möglich, geht derjenige doch dann zur Wahl, ist die persönliche Stimmabgabe gültig und die Briefwahlunterlagen werden vernichtet.

Am 18.03.2010 Aushang des offiziellen Wahlergebnisses

Am 02.04.2010 Konstituierung des neuen Betriebsrates.

Übrigens, wir haben eine Listenwahl. Jeder Wähler darf nur ein Kreuz machen!!!

2. Personalsituation

Die Geschäftsleitung ist an den Betriebsrat herangetreten und hat an Hand der Personalsituation aufgezeigt, dass 70 Kolleginnen und Kollegen aus Leihfirmen eingestellt werden müssten. Davon sollen 20 Menschen ins Presswerk und 50 ins übrige Werk.

3. Ausscheiden aus der Arbeitszeitverkürzung

In diesem Zusammenhang kam es bei der Mehrheitsfraktion zu einen unglaublichen Meinungswechsel, denn sie wollen diesen Einstellung nur zustimmen, wenn die Arbeitszeitverkürzung und somit die Lohnkürzung, zurückgenommen wird.

Was davon zu halten ist kann sich jeder selber machen, wenn hinterher alle erforderlichen Überstunden und Sondermaßnahmen, wie z.B. D-Schicht, zugestimmt werden und dafür sorgen, dass das Unternehmen trotz Einsparungen bei uns erhöhte Stückzahlen produzieren kann.

Übrigens, die 70 Leihmenschen wurden noch nicht mal zur Einstellung beim Betriebsrat eingereicht.

Mit der Rückführung zur 35-Stundenwoche wäre aber auch verbunden, dass die Gleiter ihr Stundensaldo vom 30.04.2009 wieder erlangen müssten. Die schon gekündigten 40 Stundenverträge würden dann auch auf 35-Stunden abgesenkt.

Spannend ist, ob die Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung nun doch noch vor der Wahl beschlossen wird. Der Druck auf die Stückzahlen wächst.

4. Rückkehrergespräch

Nach den Datenmissbrauchsfällen, die in anderen Werken aufgedeckt wurden, hat man jetzt ein

Konzept entwickelt, wie man mit diesen Krankengesprächen umgehen will. Dazu wird es verbindliche Schulungen geben. Die Führungskräfte bis E 5 sind zwingend verpflichtet, daran teilzunehmen. Wir können nur hoffen, dass diese Gespräche auch die Ausrichtung haben, den Kollegen zu helfen und nicht verdeckte Personalgespräche geführt werden.

5. Sondermaßnahmen - Überstunden

Der Betriebsrat beschließt die D-Schicht in Halle 16 zu erweitern und in der Halle 17 einzuführen.

Unser Einwand, wenn wir dem Unternehmen ermöglichen, dass sie trotz Arbeitszeitverkürzung alle Mehrbedarf schaffen, geben wir ihnen keinen Grund die Arbeitszeitverkürzung und somit die Lohnkürzung zu beenden.

6. ERA - Reklamationen

Die ERA Widersprüche werden ausgesessen. Wieder wurde bekannt, dass das ERA-Office Arbeitsplatzbegehungen und Gespräche vor Ort nicht wahrnimmt und immer wieder ablehnt.

Aus 122 Niveaubeiispielen wurden 10 Gruppen mit 76 Jobfamilien und über 800 Standardaufgabenbeschreibungen, die die „Wertprägenden“ Merkmale beinhalten, gemacht. Doch damit umging man einer Beschreibung der „Aufgabe im Arbeitsablauf“ und somit einer konkreten Beschreibung des Arbeitsplatzes, in dem man dem Arbeitsplatz eine Standardarbeitsplatzbeschreibung zuwies. Somit ist es, schwer einen Widerspruch erfolgreich zu machen, da die eigentliche Arbeitsaufgaben und die abgeforderten Tätigkeiten nicht definiert und beschrieben sind.

7. Verleihungen und Versetzungen

Das Unternehmen versetzt nur noch nach unten. Ansprüche auf höher eingruppierte Arbeitsplätze finden nicht mehr statt. Dafür hat auch der Beschluss im GBR beigetragen, Versetzungen um ein halbes Jahr auszusetzen, und auch Verleihungen nicht nach Tarif, bzw. Betriebsvereinbarung höher zu bezahlen. Jetzt versucht das Unternehmen nur noch zu bestimmten Zeiten Versetzung vorzunehmen. Hinzu kommt, dass die Arbeitsplätze nicht spezifisch beschrieben sind, was eben auch bei den Reklamationen eine Rolle spielt.

8. Versorgungskasse

Die Versorgungskasse hat die Bausteine um 3% erhöht.

9. Vorstand

Im Vorstand kommt Herr Bernhardt für Herrn Schmückle im Bereich Produktion. Der Vertrag mit Herrn Zetsche wird bis 2013 verlängert.

10. Gewerkschaft

Dass die IGM Mitgliedsbeitragsquittungen nicht mehr versendet werden, hat einige Kolleginnen und Kollegen doch sehr verärgert. Nur Schuld hat daran nicht der Ortsvorstand, der diesen Beschluss gefasst hat, sondern ich, weil ich euch darüber berichtet habe. Das wird noch ein Nachspiel haben, denn das werde ich mir nicht gefallen lassen.

Tarifverhandlungen

In NRW ist es zu einer Einigung gekommen, die Vorsieht, dass es nach der gesetzlichen Kurzarbeit auch eine tarifliche geben kann. In dem Falle kann die Arbeitszeit bis zu 28,5 Stunden abgesenkt werden. Es erfolgt ein Teillohnausgleich von 15,33 % pro ausgefallene Stunde. Weiter kann der Arbeitgeber in so einem Falle das Urlaubs- und Weihnachtsgeld anteilig kürzen.

Kollegen erhalten Rechte, sich für Qualifizierungen bis zu 5 Jahre Auszeit zu nehmen, oder Teilzeit zu arbeiten.

Beginnen Azubis nach ihrer Ausbildung eine weitere Qualifizierung, müssen sie nach der

Maßnahme von der Ausbildungsfirma mindestens für die tarifliche Mindestbeschäftigungszeit wieder eingestellt werden.

Geld mäßig erhalten die Kolleginnen und Kollegen für die Monate Mai 2010 bis März 2011 eine Einmalzahlung von 320 Euro, Auszubildende 120 Euro. Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen jeweils zum 1. Mai und zum 1. Dezember 2010. Hinzu kommt eine tabellenwirksame Entgelterhöhung von 2,7 Prozent zum 1. April 2011. Diese kann zwei Monate vorgezogen oder nach hinten verschoben werden. Der Entgelttarifvertrag ist bis zum 31. März 2012 gültig. Am 26.02.2010 finden die Verhandlungen zwecks Übernahme des Tarifiergebnisses für das Tarifgebiet Küste statt.

Inzwischen habt ihr sicher erfahren, dass die Übernahme beschlossen ist.

11. Termine

- 3.03.2010 Jourfixe Treffen der Gewerkschaftslinken um 18.30 Uhr Curio Haus Thema: Privatisierung in Serbien
- 09.03.2010 Stammtisch Neue Straße/ Ecke Lämmertwiete Thema: Kann man mit Verzicht Arbeitsplätze sichern?
- 11.03.2010 Betriebsratswahl Wahllokale Halle 18 (Aktive Pause) und Halle 4 Pausenraum von 05.00 bis 18.00 Uhr statt
- 16.03.2010 Betriebsversammlung
- 18.03.2010 Aushang des amtlichen Ergebnisses der Betriebsratswahl