

1. Aktuelle Situation

Die Firma hat nur noch 871 Kolleginnen und Kollegen zur Kurzarbeit (KuA) an die Agentur für Arbeit gemeldet. Wir Alternativen hatten versucht alle in KuA zu melden um den Kolleginnen und Kollegen, die länger in KuA sind die Urlaubsabrechnung nach ihren normalen Arbeitszeiten verrechnen zu lassen. Dazu müssen sie natürlich auch 3 Tage KuA in den entsprechenden Monaten haben. Die Firma zielt nur noch auf die individuelle KuA ab, nicht auf die Abteilungsbezogene. Die Widersprüche zwischen benötigten Stückzahlen und KuA und Arbeitszeitverkürzung (AZV) werden immer größer. Halle 17 mit seiner Engpasssituation zeigt diese deutlich auf. Dort ist AZV eingeführt, übernommene Auszubildende arbeiten mit der 28 Stundenwoche um die Teile zu schaffen wird in der 6. Nachschicht gearbeitet und Sonderschichten von der Belegschaft erpresst. Auf die Sonderschichten komme ich gleich noch einmal zurück.

Während die Kollegen einbußen hinnehmen müssen, verlangt man die Bereitschaft zu Überstunden, anstatt erst das normalste zu veranlassen und zur ungekürzten Arbeitszeit zurückzukehren, wie wir es mit unserem Antrag gefordert haben, statt dessen wird unser Antrag ignoriert und es wird unsere Stellungnahme dazu im Protokoll nicht einmal aufgenommen. Da sind wir natürlich am Ball.

2. Umsetzung Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Kostensenkung

Zu dieser GBV hat der Personalbereich eine Ausführungsbestimmung erlassen. Sie ist gerade überarbeitet worden. Hier drin ist beschrieben, wie der P-Bereich die einzelnen Punkte umsetzen will. Wer Fragen zur Umsetzung AZV, ATZ und wer davon Betroffen ist kann hier Antworten finden. Mittlerweile hat durch diese Regelungen jeder eine ganz individuelle Situation.

3. Sonderschichten

Der Betriebsrat hat beschlossen, dass er die Werkssonderschichten nicht akzeptiert. Wir sehen die Geschäftsgrundlage der Standort (Flexi-)Vereinbarung von 2004 nicht mehr gegeben, da die Auszubildenden zahlen nicht eingehalten werden, die Einstellung der Bremer Kollegen (fehlen uns natürlich jetzt) nicht stattfand, und die Anpassung der Beschäftigung (auch ausgleichen der Fluktuation) im indirekten Bereich an die Anforderungen ist nicht erfolgt ist. Im Hinblick auf die Auszubildendenzahlen hatten wir das von einem Anwalt prüfen lassen. Der sagte das der Entfall der Geschäftsordnung erst ab 2010 vorliegt, nämlich dann, wenn die Auszubildendenzahlen. Jetzt sind noch weitere Fakten dazu gekommen und der Anwalt wurde erneut mit der Überprüfung beauftragt. Solange das nicht geklärt und auch durchgesetzt ist müssen alle den Sonderschichten Folge leisten.

4. Personalbedarf Instandhaltung

Das durch das hohe Arbeitsaufgaben und durch 6.Nachtschicht und Sonderschichten Abdeckung

zum einen und zum anderen durch die nicht stattfindende Anpassung an das Arbeitsaufgaben, ist es nicht mehr möglich allen Anforderungen gerecht zu werden. Deshalb forderte der Betriebsrat den Bereich um 3 Kollegen aufzustocken. Da taten sich gleich Widerstände auf. Zum einen will man eh den indirekten Bereich nicht aufstocken, deshalb findet auch kein Ausgleich der Fluktuation statt, es dürfen keine Auslerner im indirekten Bereich eingestellt werden. Da sind wir wieder bei den Widersprüchen, wie wir eine Arbeit erledigen, wenn die Voraussetzungen sie zu erledigen nicht geschaffen werden. Da nützt es auch nicht, immer nur Sonderschichten und Überstunden anzuordnen. Über die Sinnhaftigkeit einiger Anordnungen sollte vielleicht auch einmal ein Prof. Dr. Kressel nachdenken

5. DC Move - faktisch Verlängert

Die Kollegen aus DC Move sollen nicht in den indirekten Bereich und dafür aber in die niedrigste Lohngruppe eingruppiert werden. So motiviert man Kollegen, die ohnehin in dem Vergütungsmodell zugeordnet werden und dadurch schon viele Einbußen haben. Dadurch wird die Eingliederung der EX Azubis um ein weiteres Jahr verlängert

6. Neue

Es gibt bei uns im Werk 2 Neubesetzungen. In der Logistik kommt für Herrn Gudat Herr Blietz und im Personalbereich für Herrn Weinreich, Herr Fahrbach. Der wird uns wohl auf Grund seiner Funktion häufiger über den Weg laufen.

7. Personalbereich

Im Personalbereich von Herr Grofe wird um einen Sachbearbeiter aufgestockt. Dieser soll sich ausschließlich um die Personalentwicklung kümmern. So ist es z.B. in der Betriebsvereinbarung beschrieben, dass Kollegen die Abgruppiert sind zuerst bei der Besetzung von höher eingruppierten Arbeitsplätzen berücksichtigt werden müssen. Das wurde bisher kaum berücksichtigt. Natürlich soll er sich auch darum kümmern, dass Potentialträger an der Richtigen Stelle eingesetzt werden.

9. IDEEN Management

Ab der EG 9 werden Verbesserungsvorschläge jetzt genauer geprüft, ob der Vorschlag aus dem eigenen Aufgabenbereich kommt.

10. MA Beteiligungsmodell

Das Mitarbeiterbeteiligungsmodell verhindert, dass bei Transaktionen Steuern gezahlt werden müssen. Wenn es uns aber einmal wieder ausgezahlt wird, müssen wir logischerweise Steuer zahlen. Das Modell ist nur möglich, wenn alle Mitarbeiter sich beteiligen können. Alle Beteiligten müssen dem zustimmen.

11. Ausserordentliche Kündigung

Die Firma wollte einen Kollegen wegen Arbeitszeitverstöße außerordentlich kündigen und hat dies dem Betriebsrat angezeigt. Der Kollege hatte nachts öfters außerhalb der Pausenzeiten das

Werk ohne Abzustempeln verlassen. Der Betriebsrat hat dieser Kündigung widersprochen, weil hier die Mittel- und Sozialabwägung nicht gegeben war. Dies erfolgte einstimmig. Daraufhin gab es Gespräche. Die Werkleitung teilte dann dem Betriebsratsvorsitzenden mit, dass man sich vorstellen könnte, wenn der Betriebsrat Verhandlungen zur Werkssicherheit aufnimmt. In der danach einberufenen Betriebsratssitzung beugte sich das Gremium mehrheitlich dieser Erpressung. Wir halten das für sehr gefährlich. Hier werden falsche Zeichen gesetzt. Frage: Hat jetzt jeder nach dem Gleichbehandlungsgebot bei Kündigung, dass der Betriebsrat Verschlechterungen für die gesamte Belegschaft verhandelt. Den Verbesserung zum ist Stand in Punkte Werkssicherheit wird es nicht kommen, die Werkleitung hat da andere Pläne und seit Jahren setzen sie sie pö a pö um, ohne das sich auch nur der Hauch von Widerstand zeigt, außer großes Geschrei und Verdummungsversuche sind nicht zu erwarten.

Wir hätten begrüßt, wenn es Solidaritätsaktionen für den Kollegen gegeben hätte und der Betriebsrat die Überstunden ablehnen würde, bis der Kollege wieder eingestellt ist.

Diese Erwartung an einem Betriebsrat, der der Werkleitung aus der Hand frisst ist vielleicht doch etwas zu hoch.

12. Compliance Check

Es ist zu einer Online Umfrage gekommen, über „code of conduct“. Diese Umfrage ist vom GBR genehmigt und nicht freiwillig, alle die Lotus Notes haben sollen sie durchführen. Sie dauert ca. 40 Minuten und der Vorgesetzte soll diese Zeit zur Verfügung stellen. Im Intranet auf der ersten Seite Links oben kann man nachlesen. Traurig, das diese Umfrage nicht einmal in den Regelkommunikationen angekündigt wurde.

13. Termine

Am 5.September findet eine Veranstaltung in Frankfurt zu „Gute Arbeit – Gutes Leben“ statt.

Es werden Sonderzüge dort hinfahren, anmelden sollte man sich bei der Vertrauenskörperleitung.

Ich bin der Meinung anstatt so eine Showveranstaltung zu organisieren sollte die IG Metall die Mitglieder zu Diskussionsveranstaltungen laden und darüber streiten, wie nicht weiter die Krisenlasten auf uns abgeladen werden.